الإحتراق النفسى

دكتورة\صبرين الرفاعى

(الطبعة الأولى)

اسم الكتاب : الإحتراق النفسى
اسم المؤلف : د.صبرين الرفاعى
رقم الإيداع :2020\2356
الترقيم الدولى :978-977-6780-49-2
تصميم الغلاف: عادل التونى
المدير العام : ياسر حسنى
المدير التنفيذى: عزة إبراهيم
تدقيق لغوى : حماده حمدان
راجعه: م.أمين التونسى
الناشر :دار الفراعنة للنشروالتوزيع والترجمة
0239769176 \01006141645

هذا الكتاب

دراسة جادة أخاذة مسؤولة ، تعنى بمعالجة الجانب المأسوى من حياة البشرية ، جانب الأضطراب والقلق ، وفقد الثقة ، والحيرة ، والكآبة والتشاؤم ، والهم والغم ، والحزن واليأس والقنوط والأحباط .

إن حياتنا العصرية بقدر ما تطورت بقدر ما أصبحت تنذرنا بالخطر ، فمن نوبات الذعر .. إلاحباط ... إلي الإحتراق . ما هذا ؟؟ هل نحن نخوض معركة العصر ضد أنفسنا ؟؟ إنها معركة مستمرة في سبيل تحقيق الذات ، متلازمة التوقف هذه أشد من متلازمة التوحد لأنها تولد معنا كما أنها تستنفد كل ما لدينا من طاقات ، قد تستمر شهورا وسنوات حتى نشعر بها ، ويظهر الأنذار كفقاعة علي السطح ، هذا الإحتراق حديث ، لم يكن موجودا في الماضي ، وجد في الماضي ، وجد حاليا بسبب نضالنا المستمر كي يكون لحياتنا معني ، وفوضي في خيبات الأمل المتكرر والعمل بطاقة كبيرة فوق ما نستطيع وما تتحمله قدراتنا من أجل إثبات ذواتنا وحل لمشاكل العصر علي نورمن الوحي ،وهدى من الرسالة وموافقة مع الفطرة السوية . والتجارب الراشدة ،والأمثال الحية ، والقصص الجذاب ،والأدب الخلاب ،وفيه نقولات عن الصحابة الأبرار والتابعين الأخيار وفيه ووصايا جهابذة الأطباء ونصائح الحكماء . وتوجيهات العلماء.

وفى ثناياه أطروحات للشرقيين والغربيين، والقدامي والمحدثين. كل ذلك مع ما يوافق الحق مما قدمته وسائل الإعلام ،من صحف ومجلات ودوريات وملاحق ونشرات .

إن هذا الكتاب مزيج مرتب، وجهد مهذب مشذب ،وهو يقول لك بإختصار:خطط بشكل أفضل لتحسين أوضاع حياتك ،ويضع لك الحلول المناسبة والممكنة لمصادر وسلبيات الإحتراق النفسي ويضع لك البرامج الإرشادية المهنية والنفسية التي تساعدك في الاختيار الصحيح وبالتالي تحقيق التكيف وتحسين نوعية الخدمات التى تقدم للمجتمع ..لا تحترق

مقدمة

الحمد لله رب العالمين ، والذي أعطاني العقل الذى أفكربه ، والذي أنار عقلي، والذي يسر لى أموري وطريقي، والذي شغل جميع أوقاتي بالأعمال النافعة ،وأحمده سبحانه وتعالي وأشكره علي نعمه جميعها الظاهر منها والباطن ،وأصلي اللهم علي سيدنا وحبيبنا محمد صلي الله عليه وسلم ، والذي هو أعظم الأنام ، وخاتم الأنبياء والمرسلين ، وأما بعد...

فهذا الكتاب (الإحتراق النفسي) عسي أن تسعد بقراءته والاستفادة منه ، ولك قبل أن تقرأ هذا الكتاب أن تحاكمه إلي المنطق السليم والعقل الصحيح ، وفوق هذا وذاك النقل المعصوم.

إن من الحيف الحكم المسبق علي الشئ قبل تصوره وذوقه وشمه ، وإن من ظلم المعرفة إصدار فتوي مسبقة قبل الإطلاع والتأمل ، وسماع الدعوى ورؤية الحجة والبرهان.

كتبت هذا الكتاب (الإحتراق النفسي) وهو له تأثير كبير علي المجتمعات وله علاقة كبيرة وراء تنمية الشعوب والنهوض بها ولذلك سوف أضيف لكم رأيى المتواضع من خلال هذه السطور القادمة حيث إن رأيى المتواضع الذي سوف أبدى به من خلال هذا الموضوع لا يوافي هذا الموضوع حقه ، والذي تكلم عنه الكثير من قبلي ولكني أعدكم أن أحاول جاهدا أن أعطي هذا الموضوع حقه ، وأن أرتب أفكاري التي تتعلق بشأن هذا الموضوع وأضيفها لكم وسأمسك بالقلم وأتمني أن يساعدني في الكتابة وموضوعنا هو (الإحتراق النفسي) وأعلم مدى أهميته بالنسبة إليكم أيضا وأدعو الله أن يوفقني فى الكتابة عنه.

هنا صور وعبر وفوائد وشوارد ، وأمثال وقصص، سكبت فيها عصارة ما وصل إليه اللامعون، من دواء للقلب المفجوع، والروح المنهكة ، والنفس الحزينة البائسة ، وفرض نمط الحياة

السريع الذي نعيشه اليوم الكثير من المتغيرات علي أسلوب الحياة.

وخسر الناس الكثير من العادات في حياتهم اليومية ، فيما دخلت عادات جديدة ، باتت تحكم طريقة عيشهم وتفاصيل حياتهم الصغيرة.

كما أن الإيقاع السريع للحياة الذي بات يسيطر علينا في العمل والمنزل فى آن معا ، أثر في علاقة المرء بمن يحيطون به ، وكذلك علاقته بنفسه ، فبات يقوم بالكثير من المهام الذاتية على عجل بسبب ضيق الوقت وكثرة الإنشغالات.

وبينما يؤكد الكثيرون أثره السلبى فى الحياة يرى البعض التأثيرات الإيجابية لجهة الإنجازات العملية التى يقوم بها المرء

الإيقاع السريع فى الحياة أثر فينا بشكل كبير وبشكل خاص فى العلاقات الشخصية ،فقد باتت الزيارات العائلية شبه معدومة بين الأقارب وحتى الأخوة ..على الرغم من وجودنا فى البلد نفسه فإننا لا نلتقى بشكل دائم ،فإجتماعاتنا قليلة بسبب الإنشغالات اليومية ..الحياة السريعة أفقدتنا الاستمتاع بقيمة الوقت ، فبتنا نقوم بكل مهمات حياتنا بشكل سريع ، حتى عندما نتناول الطعام نفضل شراء الواجبات السريعةوتناولها فى دقائق على إعداد طبق صحى فى المنزل ..وهذا بدوره أداء إلي الكثير من الإحتراق النفسى فى حياتنا جميعا ، فى العمل مع المعلم ومع الطبيب ومع المحامى ومع المهندس حتى مع ربة المنزل والكثير من الأمهات والمراهقين والأطفال والكثير من المهن وضغوط الحياة تؤدى جميعها إلى الإحتراق..

سوف تجد فى الكتاب نقولات عن شرقيين وغربيين ، ولعله لا تثريب على فى ذلك ، فالحكمة ضالة المؤمن ،أن وجدها فهو أحق بها.

لم أجعل للكتاب حواشى تخفيفا للقارئ وتسهيلا له ،لتكون قراءته مستمرة وفكره متصلا وجعلت المرجع مع النقل فى أصل الكتاب.

لم أنقل رقم الصفحة ولا الجزء مقتديا بمن سبق فى ذلك ، ورأيته أنفع وأسهل ،فحينما أنقل بتصرف وحينا بالنص ،أو بما فهمته من الكتاب أو المقالة.

لم أرتب هذا الكتاب على الأبواب ولا على الفصول ،و إنما نوعت فيه الطرح ، فربما أداخل بين الفقرات وأنتقل من حديث إلى آخر وأعود للحديث بعد صفحات ،ليكون أمتع للقارئ وألذ له و أطرف لنظره.

ربما يلحظ القارئ تكرارا لبعض المعانى فى قوالب شتى ، وأساليب متنوعة ، وانا قصدت ذلك وتعمدت هذا الصنيع لتثبت الفكرة بأكثر من طرح ، وترسخ المعلومة بغزارة النقل ومن يتدبر القرآن يجد ذلك.

اللهم أقبل العمل مع قلته ، والجهد مع ضآلته ،والسعى مع شوائبه ..عز جاهك ،وجل ثناؤك ، ولا إله إلا انت.

مع خالص

تحياتى



القاهرة 11- 11- 2017م

فهرس الكتاب

●●●

سؤال طرحته صحيفة مكة بعنوان ..الإرهاق الشديد يساوي الإحتراق النفسى

يصل كثير من الأشخاص لمرحلة من الإرهاق الشديد، نتيجة التعرض لضغوطات دائمة وممتدة، وتسمى هذه الحالة بمتلازمة الاحتراق النفسي. وهذا المرض يتسم بعدد من العلامات والأعراض والمتغيرات في السلوكيات المهنية، وشخصت هذه الحالة من الإرهاق ضمن فئة الأمراض ذات المخاطر النفسية والاجتماعية والمهنية أيضا

وأشار موقع Time إلى سبع علامات للإرهاق النفسي:

1- أصبحت شخصا ساخرا:

كأن تستهزئ وتسخر من الآخرين ومن مدير عملك أكثر من المعتاد

2- ترغب في الهروب بعيدا:

هل تفكر في حجز تذكرة والذهاب إلى جزيرة هادئة؟

هذه الرغبة تعني أنك تعاني من ضغط العمل، فالهروب أحد طرق التأقلم مع التوتر والإجهاد

3- تشعر بالإرهاق دائما:

هل تشعر بالرغبة في النوم في عطلة نهاية الأسبوع؟

هل ما زلت تشعر بالإعياء والخمول بعد النوم لساعات طويلة؟

إذا كانت الإجابة بنعم فأنت بالتأكيد تعاني من ضغوطات العمل.

4- نسيان المهام البسيطة

5- تشعر بالاستياء الدائم

6- تشك بنفسك وبقدراتك

7- تشعر بالمرض طوال الوقت

طرق علاج الإرهاق النفسى:

1- تحديد موعد لمقابلة الأصدقاء الذين تستمتع بمصاحبتهم

2- تدليل نفسك بحجز موعد مساج أو حضور فعاليات ممتعة

3- التقليل من جدول أعمالك لتقليل ضغوطات العمل

4- التعبير عن الأمور التي تزعجك في العمل وشرحها لمديرك

5- إعادة تنظيم أهداف العمل الخاص بك لتنشيط نفسك مرة أخرى

6- البحث عن مسؤوليات جديدة في مجال عملك نفسه

7- أخذ إجازة قصيرة للاستمتاع بيوم على الشاطئ

كيف تحمى نفسك من الإحتراق النفسى ؟



أصبحت ظاهرة الاحتراق النفسي متكررة في العصر الحالي، ويرجع كثير من الأخصائيين

النفسيين هذا الأمر للتداخل المستمر بين أوقات العمل وأوقات الراحة بسبب وسائل الاتصال الحديثة. لكن كيف يمكن تجنب الإصابة بهذا المرض؟

هل أصبح الاحتراق النفسي "وباء"؟ هذا ما تعتقده على الأقل ميلي بفلايدر، المعالجة النفسية الألمانية حسبما نقل عنها موقع صحيفة "زود دويتشه تسايتونغ" الألمانية، فهي قامت بعلاج عدة حالات لأشخاص من كل الفئات كما تقول: "أطباء، معلمين، موظفي بنوك وحتى العاطلين عن العمل وربات منزل".

فهذا الاكتئاب الناتج عن الإجهاد ظاهرة متعددة المستويات، وعادة ما تظهر أول أعراضها عندما يصبح المرء غير قادر على القيام بوظائفه بنفس الكفاءة المعهودة، فيصبح أقل تركيزاً وينسى مواعيده أو يقوم بأخطاء كثيرة ناتجة عن الإهمال، ويمكن أيضاً الشعور بأعراض مرضية لا تفسير لها أو الشعور بالدوار.

وكثيراً ما يشعر المرء أنه رغم كل ما عليه من التزامات، فهو لا يريد بذل أي جهد. وتوضح بفلايدر أن الأشخاص الأكثر عرضة لهذا المرض هم الأشخاص الكماليون الذين دائماً ما يشعرون بأن عملهم ليس مقدراً بما يكفي.

وقد زادت المشكلة في الوقت الحالي بشكل كبير بسبب التداخل المستمر بين أوقات العمل وأوقات الراحة عبر وسائل الاتصال الحديثة، وكذلك أصبح الموظفون كثيرا ما يتنقلون من وظيفة لأخرى، وهو ما يزيد من شعور الأفراد بعدم الرضا عن نتائج عملهم حسب موقع RP الإخباري الألماني.

من وجهة نظري ان الروتين الواحد بعمل واحد وبنفس النمط وبنفس المكان لسنوات طويله قد تصل الى 25 سنة وخصوصا في الدوائر الحكومية تزيد من الاحتراق النفسي

وعادة ما يكون هناك لبس وغموض عن مفهوم الاحتراق النفسي وارتباطه بالضغوط النفسية نتيجة التداخل في التعريف بين المصطلحين.

وقد فرق نيوهاوس بينهما فى ثلاث خصائص:

1. يحدث الاحتراق النفسي من ضغوط العمل النفسية نتيجة تضارب الأدوار وازدياد حجم العمل.

2.يحدث الاحتراق لهولاء الذين عادة ما يتبنون رؤية مثالية لأداء الأعمال والاضطلاع بالمسئوليات المهنية.

3. يرتبط الاحتراق عادة بالمهام التي يتعذر على الشخص تحقيقها.

○ سؤال يراودنى: ماهى العلاقة بين الإحتراق النفسى والإحباط؟؟

ولاشك أن المتخصص في علم النفس يقع ضمن هذه الشرائح المهنية التي قد يعاني أصحابها من درجات معينة من الاحتراق النفسي. ومن أهم السمات التي قد تؤدي الى المعاناة الاحتراقية في حقل الممارسة من وجهة نظري هي مقابلة عملاء في اضطرابات نفسية في ظروف عمل غير مهيأه او توقعاتهم للدور مختلفة مع عدم وجود وعي بدور المرشد او الاخصائي او الطبيب النفسى

انها شيء واحد لتجربة الضغوط اليومية العادية. إنه شيء آخر ليشعر وكأنك على وشك الإرهاق

لإرهاق الوظيفي هو حقيقي، ومن المهم التعرف على الأعلام الحمراء قبل فوات الأوان. كيف تعرف أنها الإرهاق؟ الجواب يكمن في كيفية تأثير الإجهاد العمل على حياتك. في ما يلي خمس علامات قد تتجه نحو الإرهاق في العمل.

1. كل شيء عن عملك يبدأ في إزعاجك

عندما كنت متحمسا للعمل والأيام السيئة هي قليلة وبعيدة، قد تقترب كل يوم مع موقف متحمس. تشرق تفاؤلك من مسافة ميل، وكنت على استعداد لاتخاذ على العالم. انها قصة مختلفة عندما كنت بالقرب من الإرهاق.

إذا كنت تتجه نحو الإرهاق، قد تفقد الاهتمام في الاجتماعات والعمل الجماعي، وبين كل شيء. قد ترى أن مساهماتك غير مدروسة وتشعر بأنك محاصرين في وظيفتك الحالية

2. لديك طاقة صفر لإعطاء

عندما تتوقف عن العناية بعملك، أداء وظيفتك يأخذ ضربة. كنت لا تزال بحاجة إلى راتب، بطبيعة الحال، ولكن كنت تتقن فن القيام بما يكفي للحصول عليها من قبل. أيام الذهاب أبعد من نداء الواجب وإعطاء الشركة 200 في المئة من الطاقة والوقت الخاص بك ذهبت منذ فترة طويلة.

يمكنك تخطي العمل أو الوصول متأخرا. الإرهاق زابس روحك. لا يمكنك التركيز وكنت غير محرض، ونتيجة لذلك عليك أن تبدأ الساحل من خلال المهام

3. التوازن بين العمل والحياة غير موجود

إذا كنت تحصل على رواتب كبيرة، فإن بعض أصحاب العمل يعتقدون أن من حقهم أن يطلبوا كل وقتك واهتمامك، ويجب ألا تشكو.

بغض النظر عن موقفك أو كم تكسب، يجب أن لا تدع السيطرة على وظيفة كل جانب من جوانب حياتك. العمل على مدار الساعة يفيد راتبك، لكنه لا يفعل شيئا على الاطلاق لمساعدة العقل الخاص بك. وضع كل شيء مهم بالنسبة لك على الموقد الخلفي هو وصفة للإرهاق.

في بعض الأحيان أسبوع المحموم في المكتب أمر طبيعي. ولكن إذا كانت وظيفتك تتركك متعبا وشديدا فقط، وإذا لم تتمكن من تذكر آخر مرة تناولت العشاء مع عائلتك أو عملت على تغيير طبيعي، فقد تحتاج إلى إجراء تغييرات في أقرب وقت ممكن لتجنب الإرهاق

4. كنت تأكل، والنوم، والحلم العمل

هناك ضغط جيد (على المدى القصير) وهناك ضغط سيء (على المدى الطويل). في حين أن الإجهاد الجيد يطلق المواد الكيميائية التي تساعدك على أداء أفضل ويعزز قوة الدماغ، والضغوط سيئة - الضغط المسؤول عن الإرهاق - يضعك في خطر للمشاكل الصحية.

بعض الناس لا يعترفون عندما تبدأ وظائفهم في التأثير عليهم جسديا أو عقليا. ولكن من المهم مراقبة التغيرات التي تطرأ على صحتك، حيث يمكن أن تكون علامة على أنك تتجه نحو الإرهاق. إذا كنت تستيقظ التفكير في العمل، انتقل إلى النوم التفكير في العمل، والحلم حول

المشاكل المتعلقة بالعمل، عقلك لا يحصل على كسر. كما لو كنت دائما في وضع العمل. إذا كنت تدرك ذلك أم لا، وهذا يمكن أن تعيث فسادا على صحتك، مما تسبب في:

ارتفاع ضغط الدم

نزلات البرد المتكررة

زيادة الوزن

الأرق

الاكتئاب

كنت فوضى العصبي

إذا كنت غير راض في العمل وعلى وشك الإرهاق، وهذا التعاسة يمكن أن تتراجع في حياتك الشخصية. قد تكون مختصرة أو كربي مع زملائك في العمل وفي خطر أن تصبح نسخة أقل ودية من نفسك خارج المكتب. هذا يمكن أن يضع لك على خلاف مع الأصدقاء والعائلة. تذكر، لا وظيفة يستحق المساومة على علاقاتك الشخصية

10 .إستعادة الانتعاش الوظيفي

الآن بعد أن تعرف علامات الإرهاق، ماذا يمكنك أن تفعل حيال ذلك؟

ضع صحتك أولا

عندما تكون طاقما ومعبئا، يمكنك تخطي الغداء، ووقف ممارسة الرياضة، والنوم بضع ساعات فقط في الليل. العيش في هذه الوتيرة ليست صحية ويمكن أن يسبب الإرهاق عاجلا وليس آجلا.

السيطرة على صحتك. بغض النظر عن ما يحدث خلال النهار، تأكد من تناول وجبة الغداء وتناول وجبات خفيفة صحية. خندق الكافيين والسكر - هذه يمكن أن تجعلك العصبي وزيادة القلق. عصا مع الدهون الصحية والبروتينات لتنظيم نسبة السكر في الدم وتبقي لكم الهدوء.

خطة لمدة 150 دقيقة على الأقل من النشاط البدني في الأسبوع. والأهم من ذلك، لا تدع العمل سرقة لكم من الحق في التمتع سبع إلى تسع ساعات من النوم ليلا.

قم بإجراء هذه التغييرات البسيطة وستبدأ في الشعور بالتحسن.

كن واقعيا

حدد ضغوط العمل التي تجعل حياتك لا تطاق. على الرغم من ما قد يعتقده رئيسك، فأنت لست روبوت. والتظاهر أن يكون خارقة يمكن أن يقتلك ببطء.

إذا كنت تشعر بالقلق والقلق لفترة من الوقت، لا نتوقع أن المشكلة تختفي معجزة. قد يكون الوقت قد حان لإجراء محادثة مع رئيسك.

إذا كنت تستخدم الكثير من الوقت الإضافي أو تعمل خارج وصف وظيفتك، تناقش الانتقال إلى جدول زمني عادي. قد يقوم رئيسك بتخصيص 10 ساعات من العمل ليتم إكمالها في غضون 8 ساعات. بطبيعة الحال، كنت تريد أن تجعل انطباعا جيدا، ولكن ليس عملك لمفرد بمفرده حل مشكلة الشركة من كونها قصيرة الموظفين.

هل يجب أن تبقى أم يجب أن تذهب؟

يمكنك فقط إجراء هذه المكالمة.قد لا يهتم صاحب العمل بإعطاء الأولوية لصحتك، مما يضعك في مكان صعب. عندما يقال كل شيء وفعلت، يمكنك التحكم في ما إذا كان العمل يدفع لك على الحافة. الاستقالة من وظيفة مخيفة وترهيب، وليس هناك ما يضمن أن يكون لديك تجربة أفضل في أماكن أخرى. وبطبيعة الحال، لن تعرف حتى تنظر في خيارات أخرى.

أخذ عطلة

بعض الناس ترك وقت عطلة مدفوعة على الطاولة. لأي سبب من الأسباب، فإنها لا تشعر بالحاجة إلى الفرار من المكتب. إذا كنت أحد هؤلاء الأشخاص، فقد يفسر ذلك سبب توجهك نحو الإرهاق.

على عكس ما قد تعتقد، فإن مكان عملك لن ينهار في غيابك. لا لتقويض الدور الذي تلعبه في المكتب، ولكن ما لم تكن "هي" الشركة، رئيسك يمكن أن تجنيب ربما لك لبضعة أيام.

من الجدير بالثناء أن تشعر بالولاء لصاحب العمل الخاص بك، ولكن يجب أيضا أن تكون مخلصا لنفسك. حتى لو كنت لا تأخذ رحلة في مكان ما، واستخدام وقتك قبالة للاسترخاء، والنوم، أو إعادة اكتشاف الجانب الإبداعي الخاص بك على البقاء.

خلاصة القول

التعرف على علامات الإرهاق يمكن أن يكون صعبا، وقد تصبغ الأعراض للإجهاد الطبيعي. ولكن الإرهاق هو أكثر من يوم سيء أو أسبوع سيء. فإنه يؤثر على الطريقة التي تشعر بها عن عملك، وحياتك، وكيف تتعامل مع الآخرين. جرب بعض الممارسات المذكورة أعلاه للتغلب على الإرهاق. إذا كان لا شيء يساعد، قد يكون الوقت قد حان للمضي قدما

أسوء ما يمكن مواجهته في العمل هو مرض «الاحتراق النفسي».

Burnيعود هذا المفهوم إلى السبعينات وهو مستوحى من المجال الفضائي. يعني مصطلح الحرق، الشوي، الاستنزاف الداخلي. Out

الاحتراق النفسي يعرف بأنه :

متلازمة أو مجموعة أعراض الإجهاد العصبي واستنفاد الطاقة الانفعالية ، والتجرد عن الخواص الشخصية ، والإحساس بعدم الرضا عن الإنجاز الشخصي في المجال المهني ، وهي مجموعة أعراض يمكن أن تحدث لدى الأشخاص الذين يؤدون نوعاً من الأعمال التي تقتضي التعامل المباشر مع الناس.

لقد سمعناها جميعًا (وربما قلناها من قبل): "أشعر أنني محترق". مع عمل الناس الآن لساعات أكثر من أي وقت مضى ، أصبح الشعور بالتوتر والإرهاق والغمر في العمل أمرًا



شائعًا للغاية.

يمكن أن يتطلب إجهادك بالفعل تشخيصًا: اعتبرت منظمة الصحة العالمية مؤخرًا أن الإرهاق يعد "ظاهرة في مكان العمل". إنها حالة من الإجهاد المزمن يمكن أن يؤدي إلى التعب وعدم القدرة على النجاح في العمل وحتى القلق والاكتئاب. إليك كيفية معرفة ما إذا كنت تعاني من الإرهاق وكيفية تخفيف حالتك.

يوم 10 أكتوبر هو اليوم العالمي للصحة العقلية ، تحقق من هذه القصص التي يمكن أن تساعدك في دعم صحتك العقلية:

1. تخشى الذهاب إلى العمل ولا تستطيع الانتظار حتى تغادر

اعتدت وظيفتك أن تجلب لك السعادة ، لكن الآن أصبحت الدقائق تشبه دبس السكر. كل شخص لديه بعض العناصر المملة في قائمة المهام الخاصة بهم ، ولكن هذا يذهب أعمق. حتى الأجزاء الممتعة والمثيرة من يومك غير جذابة ومحبطة.

2. تجد نفسك غير منتج وتجد صعوبة في التركيز

لا تشعر بأن عملك لا يمكن إدارته فحسب ، بل إن المهام البسيطة تستغرق وقتًا أطول بكثير للقيام بها ، كما أن الاستراحات التي تصرف الانتباه تصبح أكثر شيوعًا. ببساطة قد لا تكون لديك الطاقة اللازمة للإنتاج ، وقد لا يبدو العمل مثيراً للاهتمام بعد الآن ، أو لا يمكنك التركيز بغض النظر عن مدى صعوبة المحاولة.

3. أنت تفتقر إلى الصبر مع زملاء العمل والعملاء

إن التهيج مرتفع في كل الأوقات ، وحتى أصدقاءك في المكتب يصابون بأعصابك. نفاد الصبر هو أحد أعراض التوتر والقلق الكامن المرتبط بالإرهاق.

4. أنت تعاني من صداع غير مبرر ، أوجاع في المعدة ، أو غثيان

الإجهاد المزمن يسبب الأعراض الجسدية التي تجعلك تشعر بتوعك. قد تكون هذه أيضًا علامات على وجود مشكلة أخرى تتعلق بالصحة العقلية أو حالة طبية أخرى أساسية ، لذلك قم بفحصها من قبل الطبيب إذا كانت تتداخل مع حياتك اليومية.

لا يمكنك التخلص من أمراضك بالسرعة التي اعتدت عليها.

5. لا يبدو أنك تتغلب على نزلة برد واحدة

الإرهاق يضر بجهاز المناعة لديك . لن تتلاشى الشم والحنجرة بغض النظر عن عدد العلاجات المنزلية التي تحاولين إجرائها.

6. أنت متعب طوال اليوم ، لكن لا يمكنك النوم ليلا

ليس فقط التعب من أعراض الإرهاق ، ولكن الأرق يحتل أيضًا المرتبة الأولى في القائمة. إن عبء العمل الخاص بك يشعر بالإرهاق بحيث لا يمكنك النوم أو البقاء نائماً طوال الليل.

7. تتوقف عن الاستمتاع بالأنشطة خارج العمل

حتى عندما تكون خارج المنزل ، فإن قضاء بعض الوقت مع العائلة والأصدقاء ليس ممتعًا كما كان من قبل. مع تقدم الإرهاق ، ينتشر عدم الاهتمام بالعمل إلى بقية حياتك.

كيفية تخفيف الإرهاق



إذا كان أي من الخواتم أعلاه صحيحًا بالنسبة لك ، فقد يؤدي التخريب إلى تخريب حياتك. والخبر السار هو أن هناك خطوات ملموسة يمكنك اتخاذها لتخفيف الحالة. الآن بعد أن تعرف ما الذي تعاني منه ، إليك ثماني طرق لعكس الإرهاق.

أكل الخضار وشرب المزيد من الماء

لقد سمعت ذلك ألف مرة ، ولكن التركيز على اتباع نظام غذائي صحي والبقاء رطبًا يساعد بالفعل. إذا كنت تواجه مشكلة في البقاء متحمسًا لزيادة استهلاكك للمياه ، فستساعد زجاجات المياه هذه .

ممارسه الرياضه

لقد ثبت أن تحريك جسمك كعلاج طبيعي للإجهاد والقلق والإكتئاب.لا تقلق إذا لم تكن الصالة الرياضية هي الشيء الذي تفضله. أصبح بناء منطقة التمرين في المنزل أو بث مقاطع فيديو اللياقة البدنية إلى غرفة المعيشة أسهل من أي وقت مضى. أو استخدم Alexa لتذكيرك بممارسة التمرينات

احصل على مزيد من النوم

حاول تسجيل الموصى بها من سبع إلى ثماني ساعات. إذا كان الأرق يتداخل مع الراحة أثناء الليل ، فقم بتحسين النظافة الأساسية للنوم مثل ترك الشاشات خارج غرفة النوم. كما تم عرض البطانيات الموزونة للمساعدة في إنهاء الليالي بلا نوم.

قل لا لمسؤوليات العمل الإضافية

لا تتهرب من الوصف الوظيفي الأساسي الخاص بك ، ولكن إذا ظهرت مشاريع جانبية ففكر في الانخفاض. انتظر حتى تجدد شغفك بعملك حتى تقول نعم لتولي مهام إضافية.

تأخذ استراحة ، ثم تأخذ آخر

لا ، عطلة واحدة لن تحل مشكلة الإرهاق . ولكن دمج رحلات عطلة نهاية الأسبوع بانتظام أو البقاء في الكاتيونات يمكن أن يساعد في تقليل الإرهاق. أوه ، وترك الكمبيوتر المحمول في المنزل حتى لا يميل إلى العمل.

اقض بعض الوقت مع أشخاص إيجابيين وحد من الاتصال بأولئك الذين يسقطونك

بذل جهدًا للتواصل مع الأشخاص الذين يرقون ويدعمونك. قلل من الوقت الذي تقضيه مع الأشخاص السلبيين الذين يقللون من ثقتك بنفسك أو يستنزفون طاقتك الإبداعية.

أنا أعلم أنه يبدو مملًا ، ولكن اليوغا هي مُخلص فعال للتوتر

ممارسة اليوغا أو محاولة الوساطة

إذا كان الإجهاد يجعلك تشعر بأنك غير مرغوب فيه ، فقد يكون التأمل واليوغا آخر ما تريد القيام به. لكن إجبار نفسك على التباطؤ والتقاط الأنفاس العميقة يمكن أن يساعدك على التهدئة. يمكنك حتى التأمل أثناء التنقل .

الجدول الزمني للعب

إعادة الاتصال مع الجانب لعوب شخصيتك قد يكون أيضا مفتاح الاسترخاء. كل شخص لديه مشاعر مختلفة ، لذلك ابحث عن الأنشطة التي تعتبرها "ممتعة" وخصص وقتًا للقيام بها. إذا كان الذهاب إلى الطرق الوعرة Avting هو فكرتك عن قضاء وقت ممتع ، فابحث عن وسيلة للوصول إلى الممرات بعد يوم عمل شاق

الإرهاق ليس مشكلة ستحل نفسها في غضون أيام.يستغرق الأمر بعض الوقت ، لكن إذا بذلت جهدًا لدمج بعض هذه الخطوات في حياتك اليومية ، فستكون أفضل تجهيزًا لك للتعامل مع الإجهاد والإرهاق في مكان العمل.



الاحتراق "ظاهرة مهنية": التصنيف الدولي للأمراض

28 مايو 2019 - تم تضمين الاحتراق في المراجعة الحادية عشرة للتصنيف الدولي للأمراض (ICD-11) كظاهرة مهنية. لم يتم تصنيفه كحالة طبية.

يرد وصفه في الفصل: "العوامل التي تؤثر على الحالة الصحية أو الاتصال بالخدمات الصحية" - والتي تتضمن أسبابًا للاتصال بالأشخاص بالخدمات الصحية ولكن لا يتم تصنيفها على أنها أمراض أو حالات صحية.

يتم تعريف الاحتراق في ICD-11 على النحو التالي:

الاحتراق عبارة عن متلازمة يتم تصورها على أنها ناتجة عن الإجهاد المزمن في مكان العمل والتي لم تتم معالجتها بنجاح. يتميز بثلاثة أبعاد:

- **مشاعر استنزاف أو استنفاد الطاقة ؛**
- **زيادة المسافة العقلية من وظيفة الفرد ، أو مشاعر السلبية أو السخرية المتعلقة بعمله ؛ و**
- **خفض الكفاءة المهنية.**

يشير الاحتراق إلى ظواهر في السياق المهني على وجه التحديد ويجب عدم تطبيقها لوصف التجارب في مجالات أخرى من الحياة. "

تم تضمين الاحتراق أيضًا في ICD-10 ، في نفس الفئة كما في ICD-11 ، ولكن التعريف الآن أكثر تفصيلًا.

إن منظمة الصحة العالمية على وشك الشروع في تطوير مبادئ توجيهية قائمة على الأدلة بشأن الرفاه العقلي في مكان العمل.

Burnout

الإرهاق عبارة عن متلازمة مرضية يؤدى فيها الإجهاد الوظيفي المطول إلي إستنزاف عاطفي وجسدي وفي النهاية إلي تطور السلوكيات القادرة علي التكيف (علي سبيل المثال ، السخرية . نزع الشخصية ، العداء . الانفصال).

ما هو الإرهاق؟



مصطلح "الإرهاق" هو مصطلح جديد نسبيًا ، صاغه هربرت فرويدنبرغر لأول مرة في عام 1974 ، في كتابه *"الإرهاق: التكلفة العالية للإنجاز المرتفع"* . لقد عرّف الإرهاق في الأصل بأنه "انقراض الدافع أو الحافز ، خاصةً عندما يفشل إخلاص المرء لسبب أو علاقة في تحقيق النتائج المرجوة."

الإرهاق هو رد فعل علي الإجهاد الوظيفي الطويل أو المزمن ويتسم بثلاثة أبعاد رئيسية : الإرهاق ، والسخرية (أقل تماثلا مع الوظيفة)، والشعور بالقدرة المهنية المنخفضة .

ببساطة ، إذا شعرت بالإرهاق ، ابدأ في كره وظيفتك ، وبدأت تشعر بأنك أقل قدرة على العمل ، فأنت تظهر علامات الانهيار.

يمكن أن يأتي الإجهاد الذي يساهم في الإرهاق بشكل أساسي من وظيفتك ، لكن الإجهاد الناتج عن نمط حياتك الكلي يمكن أن يضيف إلى هذا التوتر. سمات الشخصية وأنماط التفكير ، مثل الكمالية والتشاؤم ، يمكن أن تسهم كذلك.

معظم الناس يقضون غالبية ساعات الاستيقاظ في العمل. وإذا كنت تكره وظيفتك ، وتخشى الذهاب إلى العمل ، ولا تكتفي بأي رضا عما تفعله ، فقد يكون لذلك أثر كبير على حياتك.

العلامات والأعراض

على الرغم من أن الإرهاق ليس اضطرابًا نفسيًا يمكن تشخيصه ، فإن هذا لا يعني أنه يجب ألا يؤخذ على محمل الجد. فيما يلي بعض أكثر علامات الإرهاق شيوعًا:

- **الاغتراب عن الأنشطة المتعلقة بالعمل : ينظر الأفراد الذين يعانون من الإرهاق إلى وظائفهم على أنها مرهقة ومحبطة بشكل متزايد. قد ينموا عن سخرية من ظروف عملهم والأشخاص الذين يعملون معهم. قد يبتعدون عن أنفسهم عاطفياً ويبدأون في الشعور بالملل من عملهم.**
- **الأعراض الجسدية : قد يؤدي الإجهاد المزمن إلى أعراض جسدية ، مثل الصداع وآلام المعدة أو مشاكل في الأمعاء.**
- **الإرهاق العاطفي : يؤدي الإرهاق إلى شعور الناس بالنزول وعدم القدرة على التكيف والتعب. غالباً ما يفتقرون إلى الطاقة لإنجاز أعمالهم.**
- **الأداء المنخفض : يؤثر الإرهاق بشكل أساسي على المهام اليومية في العمل - أو في المنزل عندما تنطوي الوظيفة الرئيسية لشخص ما على رعاية أفراد الأسرة. الأفراد الذين يعانون من الإرهاق يشعرون بالسلبية حيال المهام. لديهم صعوبة في التركيز وغالبا ما يفتقرون إلى الإبداع.**

تشترك في بعض الأعراض المماثلة لحالات الصحة العقلية ، مثل الاكتئاب. يعاني الأفراد المصابون بالاكتئاب من مشاعر وأفكار سلبية حول جميع جوانب الحياة ، وليس فقط في العمل. قد تشمل أعراض الاكتئاب أيضًا فقدان الاهتمام بالأشياء ، ومشاعر اليأس ، والأعراض المعرفية والجسدية بالإضافة إلى أفكار الانتحار.

الأفراد الذين يعانون من الإرهاق قد يكونون أكثر عرضة للإصابة بالاكتئاب .

ما هي حقوقك عندما تكون مكتئبا؟



عوامل الخطر

وظيفة الضغط العالي لا تؤدي دائما إلى الإرهاق. إذا تم إدارة الإجهاد بشكل جيد ، فقد لا يكون هناك أي آثار سيئة. لكن بعض الأفراد (وأولئك في بعض المهن) معرضون لخطر أكبر من غيرهم.وجد تقرير الطبيب الوطني للإرهاق و الإكتئاب والانتحار لعام 2019 أن 44بالمائة من الأطباء يعانون من الإرهاق . وقال جوش كاهين، طبيب نفسي ومؤلف وأستاذ للنظريات الأدبية في جامعة جولد سميث في لندن، إن "الإرهاق قد يصل بنا إلى أكثر من ذلك بكثير، إذ إنه لو كان مجرد تعب، فإن القليل من الراحة من شأنها أن تعالجه".

وأضاف كاهين، لمجلة "آي إن سي" الأمريكية: "لكن ما إن يصل الإرهاق مراحله النهائية، فإن أسوأ شيء قد ينتج عنه شعورنا أنه لا يمكن فعل شيء، بينما نحن في الحقيقة قادرون على فعل الكثير".

- **<u>الإرهاق الشديد يحرمك من النوم</u>**

وحسب كوهين، فإن "من أكثر أسباب الإرهاق شيوعا القلق، بتفكيرنا أننا لا نفعل ما يكفي، ونتيجة لذلك نرهق أنفسنا كثيرا، ومع ذلك لا نشعر بالكفاية".

إن أعباء العمل الثقيلة لديهم تجعل الأفراد ذوي خصائص شخصية معينة وميزات نمط الحياة أكثر عرضة للإرهاق.

بالطبع ، ليس الأطباء وحدهم هم الذين يحترقون. العمال في كل صناعة في كل مستوى معرضون لخطر محتمل. وفقًا لتقرير 2018 الصادر عن جالوب ، فإن للإرهاق لدى الموظفين خمسة أسباب رئيسية:

1. **ضغط الوقت غير معقول. الموظفون الذين يقولون إن لديهم وقتًا كافيًا للقيام بعملهم هم أقل عرضة بنسبة 70 في المائة للتعرض للإرهاق الشديد. الأفراد غير القادرين على كسب المزيد من الوقت ، مثل المسعفين ورجال الإطفاء ، معرضون لخطر أكبر للإرهاق.**
2. **قلة التواصل والدعم من المدي. يقدم دعم مدير المخزن المؤقت النفسي ضد الإجهاد. الموظفون الذين يشعرون بأنهم مدعومون بشدة من قبل مديرهم هم أقل عرضة بنسبة 70 في المئة لتجربة الإرهاق بشكل منتظم.**
3. **عدم وضوح الدور. 60 في المائة فقط من العمال يعرفون ما هو متوقع منهم. عندما تكون التوقعات مثل الأهداف المتحركة ، قد يصبح الموظفون مرهقين ببساطة من خلال محاولة معرفة ما يفترض أن يفعلوه.**
4. **عبء العمل لا يمكن السيطرة عليها. عندما يكون عبء العمل غير قابل للإدارة ، فإن أكثر الموظفين تفاؤلاً سيشعرون باليأس. الشعور بالإرهاق قد يؤدي سريعًا إلى الإرهاق.**
5. **وسوء المعاملة من جانب زميل في العمل .معاملة غير عادلة. الموظفون الذين يشعرون بأنهم يعاملون بطريقة غير عادلة في العمل هم أكثر عرضة بمعدل 2.3 مرة للتجربة. قد تشمل المعاملة غير العادلة أشياء مثل المحسوبية والتعويض غير العادل**

الوقاية والعلاج

على الرغم من أن مصطلح "الإرهاق" يشير إلى أنه قد يكون حالة دائمة ، إلا أنه يمكن عكسه. قد يحتاج الفرد الذي يشعر بالإرهاق إلى إجراء بعض التغييرات على بيئة عمله. قد يكون من المفيد استخدام إدارة الموارد البشرية حول المشكلات في

مكان العمل أو التحدث مع المشرف حول هذه المشكلات إذا تم استثمارها في تهيئة بيئة عمل صحية. في بعض الحالات ، قد يكون التغيير في المنصب أو وظيفة جديدة كليًا ضروريًا لوضع حد للإرهاق. قد يكون من المفيد أيضًا تطوير استراتيجيات واضحة تساعدك على إدارة التوتر لديك. استراتيجيات الرعاية الذاتية ، مثل تناول نظام غذائي صحي ، والحصول على الكثير من التمارين ، والانخراط في عادات نوم صحية قد تساعد في الحد من بعض الآثار المترتبة على وظيفة الضغط العالي. قد توفر لك إجازة بعض الراحة المؤقتة أيضًا ، لكن قضاء أسبوع خارج المكتب لن يكون كافياً لمساعدتك على التغلب على الإرهاق. يمكن أن تكون فترات الراحة المجدولة بانتظام من العمل ، إلى جانب تمارين التجديد اليومية ، هي المفتاح لمساعدتك في مكافحة الإرهاق. إذا كنت تعانى من الإرهاق وتواجه صعوبة فى العثور على مخرج، أو تشك فى أنك قد تعانى أيضا من حالة صحية عقلية مثل الإكتئاب ، فأطلب علاجا إحترافيا

كيفية التعرف على الإرهاق



الإرهاق - حالة من الإرهاق العاطفي والعقلي والجسدي الناجم عن الإجهاد لفترات طويلة أو متكررة - ليست مجرد نتيجة لساعات العمل الطويلة.غالبًا ما تحدث السخرية والاكتئاب والخمول التي تميز الإرهاق عندما لا يتحكم الشخص في كيفية تنفيذ الوظيفة أو يُطلب منه إكمال المهام التي تتعارض مع إحساسه بالذات. يعمل الضغط على قدم المساواة على تحقيق هدف لا يتردد صداؤه ، أو عندما يفتقر الشخص إلى الدعم ، سواء في المكتب أو في المنزل. إذا لم يقم الشخص بتخصيص المسؤوليات لمطابقة مكالمة حقيقية ، أو على الأقل أخذ قسطًا من الراحة من حين إلى آخر ، فقد يواجه الإرهاق - بالإضافة إلى مشاكل الصحة العقلية والبدنية التي تصاحبها في كثير من الأحيان. هناك فرق بين الإرهاق والإجهاد البسيط ، لكن فى بعض الأحيان ، قد يكون من الصعب معرفة ما الذى يتعامل معه الشخص.

قد يتطلب الأمر خطوة إلى الوراء لإلقاء نظرة على الصورة العامة لحياة الفرد. إذا كان الشعور قصير العمر أو مرتبطًا بمشروع معين ، فمن المرجح أن يكون الضغط. إذا لم يشعر المرء أبدًا بالاستعداد لمواجهة وظيفة أحد زملائه أو زملائه ، أو شعر وكأن الإنجاز قد أصبح مستحيلًا ، فمن المحتمل أن الإرهاق يلوح في الأفق.

كيفية التعامل مع الإرهاق

في حين أن بعض بيئات العمل قد تكون خاصة - مهنة الطب أو تطبيق القانون ، على سبيل المثال - يمكن لأي شخص ينفد من الغاز اتخاذ خطوات لتخفيف الآثار الضارة للإرهاق وإعادة تقييم حياة العمل إذا لزم الأمر. إن مواجهة الإرهاق ، أو الإحساس بالهدف ، أو التأثير على الآخرين ،أو الشعور كما لو أن المرء يجعل العالم مكانا" أفضل كلها أمور مهمة للغاية . في كثير من الأحيان، يمكن للمعنى أن يتصدى للجوانب السلبية للعمل. تشمل الدوافع الأخرى الحكم الذاتي بالإضافة إلى التحدي الصعب. رسم الحدود أمر بالغ الأهمية أيضا. قول "لا" - أو "لا اليوم" أو

"آسف ، لا أستطيع" - لا يأتي بسهولة. لكن إدراك متى تم تمديد المرء إلى أبعد من ذلك ، فإن تحديد الأولويات بشكل صحيح ، وتوصيل الاحتياجات بهدوء يمكن أن يكون سلاحًا فعالًا ضد الإرهاق.

3 علامات للإرهاق و 15 طريقة للحد منه

لماذا يحدث الإرهاق وكيف يمكننا تقليل أعراضه؟

هناك ثلاث طرق يؤدي الإرهاق إلى تقويض طاقتنا وموقفنا وثقتنا بها . يحدث الإرهاق عندما نعطي كل ما نعتقد أنه يتعين علينا تقديمه ونعرف في قلوبنا أنه لا تزال هناك حاجة إلى المزيد. عندما يكون الإرهاق في الأفق ، فمن المحتمل أن تواجه أعراضه الرئيسية الثلاثة:

١. **استنفاد. تناول الجوانب المادية لهذه الحالة ، عرّفت أيالا باينز وإيليوت أرونسون الإرهاق بأنه "حالة من الإرهاق البدني والعاطفي والعقلي الناجم عن المشاركة الطويلة الأجل في المواقف الصعبة عاطفياً".**

٢. **خيبة الأمل. ركز Herbert J. Freudenberger على التأثير النفسي والعاطفي الذي يحدثه الإرهاق على الفرد. عرّفها بأنها "حالة من التعب أو**

الإحباط الناجم عن الإخلاص لسبب أو طريقة حياة أو علاقة فشلت في تحقيق المكافأة المتوقعة".

٣. <u>تآكل الروح</u> . لا يؤثر الإرهاق فقط على الجسد المادي والرفاهية العاطفية ، بل إنه يأكل أيضًا ما اعتبره ماسلاش ولايتر الروح. وأكدوا أن الإرهاق يعرف بأنه "مؤشر الخلع بين ما الناس وما يجب عليهم فعله". إنه يمثل تآكلًا في القيم والكرامة والروح والإرادة ـ تآكلًا للروح البشرية. إنه مرض ينتشر بشكل تدريجي ومستمر مع مرور الوقت ، ويضع الناس في دوامة نزولية ... "

إن تقاطع هذه الأشياء الثلاثة هو الذي يولد الخسائر الضخمة التي يمكن أن يحدثها الإرهاق لشخص:

- **تصبح مرهقا بشكل مزمن.**
- **تصبح ساخرة وانفصلت عن عملك.**
- **تشعر أنك غير فعال على نحو متزايد في الوظيفة.**

في معظم الظروف المتعلقة بالعمل ، لا يمكننا الاستسلام فقط ، علينا أن نستمر ـ حتى عندما نركض فارغًا.

نصائح للمساعدة في الإدارة والاسترداد من الإرهاق

1. التنفس العميق (والصور). لا يزال جسمك. اغلق عينيك. استنشقي ببطء من خلال أنفك ، مما يسمح بتنقية الهواء لأنه يدخل جسمك وينتقل إلى رئتيك. قم بتوسيع رئتيك في صدرك واحبس أنفاسك لبضع نبضات قبل أن تترك ببطء التوتر والإجهاد والطاقة السلبية أثناء خروجك من فمك. ستشعر بالهدوء بسرعة أكبر مما كنت تتوقع عندما تستثمر بالكامل في هذا التمرين.

2. التدريبات الاسترخاء العضلات التدريجي. هذه تتيح لك الاسترخاء جسمك ، جزئيا ، والتي يمكن أن تجلب استجابة الاسترخاء العميق.

3. التدريب على التوليد الذاتي. هذا يختلف عن الاسترخاء التدريجي للعضلات حيث أنك لا تركز فقط على الوعي بجسمك ، بل تتخيل أيضًا أن كل جزء من جسمك ينمو بقوة ودفء ، حيث تستمر في التأكيد على أن معدل ضربات القلب بطيء ومنتظم وأن التنفس بطيء. و منتظم. أنت تحضر هذه العمليات الداخلية وكذلك كل جزء ما الذي يجب علينا فعله للتعامل مع المطالب التي لا تلين في الوظيفة أو الأشخاص الذين نخدمهم؟

مادي من جسمك.

4. إدارة التفكير المجهدة . يوفر العلاج السلوكي المعرفي تدخلات سهلة التطبيق للتفكير السلبي . وقف التفكير هو أحد الأشياء التي تدرب فيها نفسك على التعرف عند وصول التفكير السلبي ولمنع نفسك بوعي من السماح له بالترسخ. يستخدم بعض الأشخاص شريطًا مطاطيًا حول معصمهم يستقرون عندما يبدأ التفكير كتذكير مادي للسيطرة على أفكارهم. تدريب نفسك على الاستجابة للتفكير السلبي مع الأفكار البديلة الإيجابيةالتي تركز على الحلول . على سبيل المثال ، إذا كنت منزعجًا لأن يوم العمل قد انتهى بنبرة مرهقة ، بدلاً من التمسك بالغضب والغضب ، ذكِّر نفسك بشيء ممتع ستستمتع به عندما ينتهي يوم العمل.

5. النظام الغذائي وممارسة / اليوغا. أكدت الأبحاث أخيرًا ما يقوله الآباء لأطفالهم لأجيال: تناول الفواكه والخضروات الطازجة أمر ضروري للصحة والرفاهية. الأشخاص الذين يستهلكون "الكمية اليومية الموصى بها" من الأطعمة الطازجة الصحية هم أقل عرضة للمعاناة من الاكتئاب والقلق . تعتمد أجسامنا علينا

في اتخاذ خيارات صحية حتى يتمكنوا من العمل بشكل أفضل. الأمر نفسه مع ممارسة الرياضة: الأشخاص الذين يمارسون الرياضة بانتظام (حتى من خلال أنشطة أقل كثافة مثل المشي واليوغا) هم أكثر صحة وأكثر قدرة على التعامل مع التوتر والقلق بشكل فعال وممارسة التمارين الرياضية يقلل من أعراض الاكتئاب ، كذلك.

6. تجنب الممارسات الضارة (أي التدخين). فقط لا. أنت تعرف ما هو سيء بالنسبة لك وتحتاج إلى اتخاذ خيارات جيدة عند التعامل مع المواقف الصعبة.

7. إدارة الوقت . خصص وقتًا لرعاية نفسك ، وليس فقط الأشخاص الذين تستخدمهم في خدمتك.

8. روابط اجتماعية قوية. يمكن أن تكون الصداقة والعلاقات الأسرية الصحية هي العلاج الأكثر فاعلية للضيق النفسي والعاطفي ، لكن العلاقات السيئة يمكن أن تؤدي إلى تفاقم التوتر. اختر خيارات حكيمة عند اتخاذ قرار مع من تريد قضاء وقت فراغك فيه.

9. الفكاهة . مجرد عمل الابتسام البسيط يمكن أن يعزز مزاج الشخص. الضحك يمكن أن يكون تمرينًا إيروبيًا أيضًا ، ويمكن أن يوفر إطلاقًا وعاطفيًا وجسديًا على حد سواء.

10. نمط الحياة المتوازن. يمكن أن يساعدك قضاء بعض الوقت في القيام بمهام صحية والحفاظ على التوازن بين أوقات الفراغ والعمل والعائلة وغيرها من الالتزامات على الحفاظ على منظور متوازن في جميع جوانب حياتك.

11. تقديم المشورة . عندما لا تستطيع التعامل مع كل شيء بمفردك ، بدلاً من أن تكون عبئًا على من تحبهم ، يمكنك الوصول إلى متخصص للحصول على المساعدة.

12. الحفاظ على مخطط الإجهاد / مجلة الشخصية. تمنحك "يوميات" مكانًا للتسجيل والتعبير عن مشاعرك ، والتي يمكن أن تكون مجبرة في حد ذاتها. تساعدك مجلة الإجهاد على تعلم كيفية التعرف على المشغلات الخاصة بك وهذا يمنحك الوقت للتحضير لتلك المشغلات التي لا يمكنك تجنبها وتجنب المشغلات التي لست ملزماً بمواجهتها.

13. المغفرة . عندما تحمل ضغينة أو استياء ، فإن الشخص الوحيد الذي سيعاني هو أنت. التخلي عن المشاعر السلبية والتسامح (حتى في قلبك وعقلك) أخطاء الآخرين هو ما سيخلصك من الضرر الذي أحدثته.

14. إعادة اكتشاف هدفك ومعنى في الحياة والعمل. فكر مرة أخرى في ما جذبك إلى الوظيفة التي كنت فيها. ما هي الفوائد المتوقعة؟ الاكراميات؟ ما أسباب اتباعك لهذا المسار؟ ماذا تفعل أن يحدث فرقا للآخرين أو العالم بشكل عام؟ في بعض الأحيان عندما نواجه رقعة تقريبية في العلاقة ، عندما ندع أنفسنا نعود إلى البداية ونتذكر ما لفت انتباهنا إلى شخص ما ، يمكن أن يساعدنا ذلك على إعادة اكتشاف التقدير والوفاء الذي جلبوه إلى حياتنا. يمكن أن يكون هو نفسه مع العمل.

15. التخصصات الروحية / الوعي الشخصى.

سواء كنت تتلو الصلوات ، أو تتأمل ، أو تتواصل مع العالم الطبيعي ، عندما تسمح لنفسك بالوصول إلى ما وراء "هنا والآن" إلى الكون الأكبر ، يمكنك أن تشعر بأن الأعباء الترابية قد خففت وأن الاتصال بشيء خارجك يعززك ، عاطفيا وروحيا وحتى جسديا من خلال زيادة الهدوء ، والتنفس أعمق ، وانخفاض معدل ضربات

القلب.

هل يحترق ممارسو الرفاهية أنفسهم ؟

على الرغم من القول في كثير من الأحيان أن الأطباء يصيبون أسوأ المرضى ، فربما يكون من الصحيح أيضًا أن ممارسي الرفاهية - أولئك منا الذين يبحثون ويعلمون الآخرين كيفية تحسين رفاههم - هم الأشخاص الأقل احتمالًا لرعاية أنفسهم ؟

في الآونة الأخيرة ، سأل أحد كبار الباحثين في مجال الرفاهية في العالم عن حالته وقيل له: "أنا مشغول للغاية بالبحث عن الرفاهية ، وليس لدي وقت لرعاية نفسي". إنه ليس وحيدا. عندما استطلعت " ملعب علم النفس الإيجابي " مؤخرًا 1500 من ممارسي الرفاهية ، أبلغ أكثر من 50٪ من المستجيبين أنهم لا يقضون وقتًا طويلاً كما يرغبون في الاعتناء بأنفسهم.

نقلا عن صراعات شائعة بالنسبة للكثيرين منا ، بغض النظر عن مهنتنا:

- **أفاد 34٪ أنهم كانوا مشغولين ويكافحون من أجل إيجاد الوقت لإعطاء الأولوية لرفاهيتهم.**
- **أفاد 33٪ أنهم كانوا دائمًا يلبي احتياجات الآخرين ويكافحون للعثور على الطاقة اللازمة لحضور احتياجاتهم الخاصة.**
- **أفاد 14 ٪ أنهم كانوا يعانون من العادات السيئة.**

هل هذا يعني أن جميع المعرفة والأدوات الإضافية التي يجب على ممارس الرفاهية الاعتماد عليها ، لا تحدث أي فرق؟

عندما سئل عما إذا كان هناك شيء واحد من شأنه أن يساعدهم على رعاية رفاههم أكثر ...:

- **وقال 40 ٪ خلق عادة الرفاه اليومية.**
- **قال 33٪ أن لديهم رفيق رفاهية للمحاسبة.**
- **قال 12٪ أن لديهم مدربًا للعمل معهم.**
- **قال 12٪ أنهم يستخدمون أفضل وقتهم.**
- **وقال 2 ٪ المزيد من الموارد والتدريب.**

مثل الكثير منا ، يبدو أن التحدي لا يتمثل في معرفة ما يجب فعله لتحسين رفاهيتنا - ندرك أننا يجب أن نتناول الطعام بشكل جيد ، ونتحرك بانتظام ، ونحصل على قسط كاف من النوم - ولكن في إيجاد طرق للحفاظ على هذه الممارسات في حالة انشغال ، تطالب الأرواح.

بطبيعة الحال ، فإن ممارسي الرفاهية ليسوا المتخصصين في الرعاية الصحية وحدهم الذين يكافحون من أجل الحفاظ على سلامتهم. تقدر الجمعية الطبية الأمريكية أن ما يقرب من 50 في المئة من الأطباء يعانون من أعراض الإرهاق الخطير في الوظائف ، وأن الإرهاق شائع أيضًا في مهنة التمريض .

الحقيقة هي أن تقرير مختبر مكان العمل وجد أن رفاهيتنا يتكون من كل من النضال والازدهار. استنادًا إلى البيانات التي تم جمعها من أكثر من 1000 شخص ، ممثل القوى العاملة الأسترالية ، اكتشف التقرير أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عندما يتعلق الأمر بمستويات المشاركة أو الأداء الوظيفي أو الرضا الوظيفي بين الأشخاص الذين "يزدهرون باستمرار" و أولئك الذين "يعيشون بشكل جيد ، على الرغم من النضال".

ما نحتاجه في أماكن العمل هو استعداد ممارسي الرفاهية للتقدم للأمام والاعتراف بأنهم ، في بعض الأحيان ، يكافحون من أجل العناية برفاهيتهم ويحتاجون إلى عادات أفضل ، ودعم رفاقهم ومدربينهم. عن طريق إزالة أي شعور بالخجل أو الوصمة ، وتطبيع النضال كجزء من الطريقة التي نتعلم بها وننمو ، نجعل من الأرجح أن يتواصل الناس للحصول على المساعدة واتخاذ الإجراءات.

لذلك ، إذا كنت ممارسًا للرفاهية - أو في أي مهنة أخرى - وكنت تكافح مؤخرًا للعناية برفاهيتك ، فحاول مشاركة صراعاتك مع الآخرين وقد تجد صديق رفاهية يمكنه اساعدك.



هل ترهقك السلبية؟

هل وجدت نفسك عالقًا في دوامة سلبية؟ يحدث شيء ما في العمل ، أو ترتكب خطأً ، وقبل أن تعرفه ، فقدت ساعات - وأحيانًا أيام - تقلق بشأن التداعيات المحتملة أثناء إعادة تدوير أفكارك السلبية مرارًا وتكرارًا ، فقط لاكتشاف ذلك تقريبًا لم يأت أي من تلك المخاوف.

لا تقلق أنت في شركة جيدة.

يقول البروفيسور إيثان كروس من جامعة ميشيجان "عندما تحدث أشياء سلبية ، نفكر فيها لمحاولة فهم التجربة". "ومع ذلك ، بدلاً من التعلم من تجاربنا ، ومن ثم المضي قدمًا في حياتنا ، يمكننا أن نتعثر في الاجتهاد والقلق. وهذا التفكير السلبي الدوري يمكن أن يكون سامًا جدًا لصحتنا وعلاقاتنا وأدائنا في العمل ورفاهنا ".

لحسن الحظ ، يجد إيثان وفريقه العديد من التقنيات النفسية سهلة التنفيذ التي يمكن أن تساعدك على التعلم والنمو من تجاربك دون الانجراف إلى الدوامة السلبية.

على سبيل المثال ، النأي بالنفس هو القدرة على التراجع والتأمل في تجاربك من منظور أكثر انفصالًا ، على غرار التفكير في تجربة سلبية تحدث لشخص آخر تعرفه وتحبه. في مقابلة مع صحيفة نيويورك تايمز ، قالت جنيفر لورانس إنها استندت إلى هذا النهج خلال فترة عصيبة من ماضيها. تتذكر قولها لنفسها في تلك اللحظة ، "جنيفر ، اجمع بينكما." وعندما أعلن لاعب كرة السلة لو برون جيمس قراره بمغادرة فريقه ، عكس ذلك ، "لقد أردت أن أفعل ما هو أفضل ، كما تعلمون ، من أجل ليبرون جيمس ، وما كان ليبرون جيمس سوف يفعله ليجعله سعيدًا ".

"الإشارة إلى نفسك بالاسم الخاص بك ، أو في الضمائر الثانية أو الضمائر من شخص ثالث (" أنت "أو" هو "أو" هي ") ، هي أداة اختراق لغوية مفيدة تستخدم للسيطرة عندما تجد نفسك مستهلكًا بالعواطف ، "شرح إيثان. "هذا يمكن أن يمنحك المسافة النفسية للتفكير بموضوعية أكثر ، بطرق يمكن أن تعزز أدائك في المواقف العصيبة ، وتؤدي إلى شعورك بتحسن عندما تكون قلقًا بشأن المستقبل أو تتأمل في شيء ما في الماضي."

يمكنك أيضًا مساعدة زملائك أو أصدقائك أو عائلتك على اكتساب منظور بسيط إذا رأيتهم يكافحون للهروب من قبضة الاجترار.

"هناك فن لتقديم دعم جيد للآخرين ، وهو ليس بهذه البساطة إيماء رأسك والتحقق من خبرته ، مما قد يؤدي إلى التشويش أو جلسات التنفيس التي تزيد من الغضب أو الحزن أو القلق" ، أوضح إيثان. "بدلاً من ذلك ، أظهر جميعًا أنك تهتم وتعرف على ما مروا به. ولكن في اللحظة التي يكون لديك فيها سياق كافٍ لفهم التحدي ، حاول مساعدتهم على اكتساب بعض المسافة وتوسيع منظورهم ".

يمكنك المساعدة في منح الأشخاص المسافة التي قد يتوقون إليها من خلال تذكيرهم بالتحديات الصعبة التي واجهوها في الماضي ، وكيف تغلبوا عليها ، والطبيعة المؤقتة للتحدي الحالي ، وتأثيره المحدود. تساعدنا هذه الأنواع من إشارات توسيع المنظور في التراجع عن دوامة السلبية.
"من المهم أن تتذكر أن ما يحدث في عقلك ليس جيدًا بطبيعته أو سيئًا" ، أوضح إيثان. "يعتمد كليا على السياق الذي تشارك فيه."

ما الذي يمكنك القيام به لمنح نفسك أو الآخرين مسافة ووجهة نظر بسيطة من التحديات التي كانت ترتديها؟

ما هى تكلفة الوحدة فى مكان عملك ؟



هل الوحدة في ارتفاع في مكان عملك؟ تشير الدراسات إلى أن وباء الوحدة في العمل جار ، حيث ذهبت بريطانيا إلى حد تعيين وزير للوحدة لمواجهة هذا التحدي المتزايد. ولكن هل الوحدة مشكلة حقًا؟

"سواء كنت تشعر بالوحدة في حياتك الخاصة ، أو في حياتك العائلية ، أو في مكان العمل ، يمكن أن يكون لذلك تداعيات حقيقية على صحتك وحتى الوفيات" ،
يقول البروفيسور سيجال بارساد من كلية وارتون للأعمال "الوحدة في العمل لا تؤثر فقط على الأفراد المعنيين. لقد وجدت الدراسات أنه يمكن أن يكون له تأثير حقيقي على النتيجة النهائية لمؤسستك لأنه عندما تكون وحيدًا في العمل ، فأنت أقل سعادة ويعاني أدائك. "

على سبيل المثال ، وجدت إحدى الدراسات التي شملت 477 عاملاً في 99 مجموعة عمل أن الشخص الوحيد الذي تتعامل معه ، قل احتمال التزامك بمؤسستك ، وكلما كان مشرفك سيشاهد أدائك ، والأرجح أن الآخرين سوف تجد أنك أقل تقبلاً وترغب في تقديم المساعدة لك. هذا يعني أن الوحدة ليست مجرد مشكلة شخصية ، إنها مشكلة الجميع في مكان العمل.

من منظور تطوري ، الوحدة هي إشارة إلى أنك بحاجة إلى البحث عن الآخرين من أجل تلبية احتياجاتك الأساسية للتواصل الاجتماعي. ومع ذلك ، عندما لا يتم تلبية هذه الاحتياجات ، فقد وجد الباحثون أنك تشعر بعدم الأمان ، وتصبح شديد الحذر من التهديدات الاجتماعية في بيئتك ، وتتوقع المزيد من التفاعلات الاجتماعية

السلبية ، وتتذكر المزيد من المعلومات الاجتماعية السلبية. كنتيجة لذلك ، تميل إلى الشعور بمزيد من العداء والتوتر والقلق ، وتنأى بنفسك عن الآخرين ، مما يخلق حلقة من الوحدة معززة ذاتياً.

لذا ، ماذا يمكنك أن تفعل لتقليل تكلفة الوحدة في مكان عملك؟

اقترح سيجال:

- **تحدي وجهة نظرك - في حين أن الكثيرين قد يعتقدون أن الأشخاص الذين يحتاجون وحيدًا إلى مهارات اجتماعية أفضل ، يشير البحث إلى أنهم عندما يكونون في بيئة مريحة تكون مهاراتهم الاجتماعية جيدة مثل مهارات أي شخص آخر. إنها الوحدة نفسها التي يمكن أن تخلق المشكلة الاجتماعية. لذا ، إذا كنت تشعر بالوحدة ، فحاول جمع الأدلة التي ستساعدك على النظر إلى الموقف بطريقة أخرى. على سبيل المثال ، عندما تشعر بالوحدة وشخص ما يفعل شيئًا لطيفًا بالنسبة لك ، فأقل احتمالًا في تقدير ذلك ، لأنك تعتقد أن هذا شيء يفعله الجميع. ولكن من خلال إظهار الامتنان ، يمكنك أن تكون أكثر فاعلية في التواصل مع الآخرين والحد من الشعور بالوحدة.**

- **تشجيع الاتصال بلطف - بينما من المحتمل أن تعرف من يشعر بالوحدة في فريقك ، إلا أنه لا ينصح بتوجيه ذلك إليهم أو محاولة تجميع هؤلاء الأشخاص معًا. بدلاً من ذلك ، افتح محادثة من خلال إخبارهم بأنك تشعر أنهم قد لا يشعرون بالراحة أو يشعرون بأنهم جزء من الأشياء.ابحث عن فرص لمساعدتهم على إعادة صياغة تفكيرهم من خلال التفكير في المكان الذي تم فيه تقدير جهودهم أو مدخلاتهم من قبل الآخرين. حاول إشراكهم في مشروع عمل حيث يكونون في أعماق الأشياء لأن ذلك قد يؤدي إلى**

مزيد من التفاعلات الطبيعية التي قد تساعدهم على تقليل حذرهم ، ورؤية وجهات نظر الأشخاص الذين يشعرون أنهم مستبعدون.

- بناء ثقافة رعاية - في الفرق التي توجد فيها ثقافة عاطفية قوية من المودة والعناية والرحمة والحنان بين الموظفين ، يشعر الناس بالوحدة بأمان نفسيًا وأقل احتمالًا أن يتحولوا إلى حلقة معززة ذاتيا من الشعور بالوحدة. يمكن بناء ثقافات الرعاية من خلال لحظات متناهية من الارتباط الحقيقي مع بعضها البعض. على سبيل المثال ، عندما تسأل شخص ما كيف حالهم وتستمع حقًا إلى إجاباتهم. أو عندما ترى أن شخصًا ما مشغول حقًا وأنت تأخذ الوقت الكافي للاستيلاء على فنجان من القهوة وإحضاره إلى مكتبه. أو عندما تتذكر متابعة شيء ذكره شخص ما قبل أسبوع كان مهمًا لهم.

هل يمكنك مساعدة شخص ما على الشعور بالوحدة في العمل اليوم؟

3طرق للاستفادة القصوى من الإجهاد



هل تمنيت أنك شعرت بتوتر أقل في العمل مؤخرًا؟ مع المواعيد النهائية التي تلوح في الأفق ، والرؤساء المطالبين ، والأجهزة التي يصعب إيقاف تشغيلها ، من السهل أن نفهم لماذا أعلنت منظمة الصحة العالميةمؤخرًا أن "الاحتراق" ظاهرة في مكان العمل. ولكن هل مستويات التوتر لدينا هي المشكلة حقًا؟

أوضحت الدكتورة Kelly McGonegal من جامعة ستانفورد "يرى معظمنا أن الإجهاد تجربة مهددة أو ساحقة نحتاجها لإدارة حياتنا". ومع ذلك ، فإن الإجهاد هو الآلية البيولوجية للتطور لمساعدتنا على التفاعل مع الحياة والتكيف معها. يمكن أن يجبرك على توضيح قيمك وأولوياتك ، ويساعدك على الصعود إلى مستوى التحدي. إنه ضروري للتعلم والنمو ، وغالبًا ما يكون حافزًا على تقوية الروابط الاجتماعية وزيادةها ".

كيف؟ الإجهاد هو ما يحدث في جسمك وعقلك - لأفكارك ومشاعرك - عندما يكون هناك شيء تهتم به على المحك. لقد وجدت الدراسات أنه عندما تفهم أن استجابات الإجهاد في جسمك مصممة لمساعدتك على مواجهة الحياة بالطاقة والشجاعة التي تحتاجها للتعامل مع كل ما هو على المحك ، فإن الإجهاد يمكن أن يكون له العديد من النتائج الإيجابية لك.

على سبيل المثال ، لديك:

- **قتال أو استجابة طيران - يتم إطلاقها عندما تعتقد أن إشارات الإجهاد بأن هناك شيئًا ضارًا على وشك الحدوث ويخلق موجة من الكورتيزول والدافع الذي يهيئك للدفاع عن النفس ويجعلك متيقظًا للعلامات التي تشير إلى أن الأمور تسير بشكل سيء. وعلى الرغم من أن هذا يمكن أن يكون رائعًا في رشقات نارية قصيرة ، إلا أنه يمكن أن يخلق حلقة مفرغة حيث يلفت انتباهك الشديد إلى ما يحدث من خطأ ، ويملأك بالشك في نفسه ويتركك أكثر من الكورتيزول ، والذي يمكن أن يرتبط بضعف المناعة ووظيفة الاكتئاب .**

- **استجابة التحدي - يتم تحريكها عندما تعتقد أن الإجهاد فرصة للتعلم والنمو. من خلال تبنيقلقك ، يمكنك الاستفادة من المزيج القوي من الإندورفين ، الأدرينالين ، التستوستيرون ،والدوبامين التي يمكن أن تأتي**

مع أي استجابة للتوتر ، والتي يمكن أن تساعد في تحسين أدائك في مواجهة التحدي.

- استجابة أكبر من الذات - يتم تشغيلها عندما تدرك أن الضغط الذي تواجهه أكبر من الضغوط التي تواجهها بنفسك ، وأنك لست الشخص الوحيد الذي يكافح في هذا الموقف ، وأن لديك شخصًا يمكنك الوثوق به . هرمون مضاد للإجهاد ، الأوكسيتوسين ، يضخم الثقة والذكاء العاطفي وهذا يمنحك الأمل والشجاعة للوصول إلى الآخرين.
- الاستجابة المرنة - يتم تحريكها عندما ، بدلاً من رؤية التعديلات في ذهنك كدليل على أنك فاشل ، تفكر في الأمر على أنه يساعدك على التعلم ، وتجعلك في النهاية أقوى وأكثر مرونة.إنه يتركك بمستويات أعلى من dehydroepiandrosterone (DHEA) ، وهو علاج عصبي ، يساعدك على الشفاء والتعلم من الإجهاد ، ويرتبط بانخفاض خطر القلق والاكتئاب وأمراض أخرى يُعتقد أنها مرتبطة بالتوتر.

لذا ، ما الذي يمكنك محاولة تسخير استجابات الإجهاد المختلفة لجسمك؟

تقترح كيلي:

- إعادة ضبط عقلية الإجهاد - عندما تلاحظ مشاعر وأعراض جسدية للإجهاد - اضطراب في المعدة ، أو ضربات القلب بشكل أسرع - بدلاً من إخبار نفسك بأن هذه علامة على أنه لا يمكنك التعامل مع الأشياء ، أو الوصول إلى شيء يخدر الأحاسيس ، ذكّر نفسك بذلك لأن شيئًا ما يهمك وهذا هو جسمك يرتقي إلى مستوى التحدي. عندما ترى استجابة جسمك كإشارة إلى أنك تهتم ، يمكنك أن تصبح أقل هاجسًا في محاولة السيطرة على تلك الأعراض ، والتركيز أكثر على من وماذا يهمك. في كثير من الأحيان ، يمكن

أن يكون هذا كافياً لإعطائك الشجاعة لمواصلة التعامل مع الأشياء المهمة ، ومع مرور الوقت ، قم ببناء ثقتك في التوتر.

- اختيار استجابة الإجهاد الخاصة بك - التعرف على ردود الإجهاد المختلفة الخاصة بك ومحاولة توسيع ذخيرة الخاص بك عن طريق اتخاذ لحظة لتسأل نفسك ما هو الأكثر فائدة في هذه الحالة؟ هل تحتاج إلى الطيران ، أو القتال ، أو التجميد ، أو الصعود إلى مستوى التحدي وتسخير طاقة الإجهاد لتغذية هدفك؟ هل تحتاج إلى معرفة كيف يمكنك التعلم والنمو؟ أو إذا كان الموقف أكثر مما يمكنك التعامل معه بمفردك وتحتاج إلى الاستفادة من شجاعتك وإخبار شخص ما يجري أو يعرض مساعدة الآخرين في مواقف مماثلة؟ من خلال لفت انتباهك إلى استجابة الإجهاد التي تريدها ، يمكن لجسمك وعقلك مساعدتك على تلبية الحياة ، كما هي الآن ، بالموارد المتاحة لك.

- ممارسة الامتنان - فكر ملياً في الأشخاص الذين يساهمون في جودة حياتك وقدرتك على القيام بما يهم. يسمح الامتنان للتوتر بإظهار الرغبة في الاتصال ، ومساعدة الآخرين ، والبحث عن أولئك الذين قد يكونوا قادرين على مساعدتك. إنه يبعث الأمل والشجاعة ويخلق عقلية من الترابط التي يمكن أن تساعد في جعل استجابة التوتر الاجتماعي - واحدة من أكثر الاستجابات صحة وأكثرها أهمية في كثير من الأحيان لنوع الضغط الذي ستواجهه يوميًا - ردك الافتراضي

هل انت علي الطريق إلي الإرهاق؟؟

- قد تكون في الطريق إلي الإرهاق إذا:كل يوم سئ.
- يبدو أن الاهتمام بعملك أو حياتك المنزلية هو مضيعة كاملة للطاقة.
- انت مرهق طوال الوقت .
- تنفق معظم يومك علي المهام التي تجدها إما مملة للعقل أو غامرة .



الإحتراق النفسي هو الوصول لحالة عدم الاستجابة لاى طلبات وفقد القدرة على الاهتمام بالنفس والشعور بها والاهتمام بالاخرين والشعور بهم وبالنهاية الاحساس بعدم الكفاءة وعدم وجود الانجاز الشخصى.

- **الاحتراق النفسي :**
- **حالة من الإعياء النفسي والجسدي تظهر على الفرد بتأثير ضغط العمل الذي يتعرض له وتؤثر في اتجاهاته نحو المهنة التي يعمل فيها بشكل سلبي يمكن تشخيصه بوضوح من خلال سلوكه أثناء العمل وعلاقته مع الآخرين .**
- **و يمكن تعريف الاحتراق النفسي بأنه :**
- **استنزاف جسمي وانفعالي بشكل كامل ؛ بسبب الضغط الزائد عن الحد ، وينتج عنه عدم التوازن بين المتطلبات والقدرات ، بحيث يشعر الفرد أنه غير قادر على التكامل مع أي ضغط إضافي في الوقت الحالي مما يؤدي للاحتراق النفسي.**
- **الاحتراق النفسي عبارة عن :**
- **ظاهرة نفسية يتعرض لها المهنيون نتيجة عدم قدرتهم على التكيف مع ضغوط العمل مما يؤدي إلى شعورهم بعدم القدرة على حل المشكلات ، وبالتالي فقدان الاهتمام بالعمل والشعور بالتوتر النفسي أثناء أدائه .**
- **و هو حالة يعاني فيها المعلم من برود العاطفة وانعدام الود اتجاه الطلاب ، والشعور مراراً وتكراراً باستنفاد الطاقة الانفعالية أو البدنية ، وعدم القدرة على امتصاص آثار المحبطات والمثبطات .**

- **الاحتراق النفسي هو :**
- **تلك الأعراض من الإجهاد النفسي والجسمي التي تسببها ضغوط العمل على الفرد وبالتالي تكون نظرة سلبية اتجاه المهنة بحيث يمكن ملاحظتها بوضوح .**
- **الاحتراق النفسي هو:**
- **التغيرات السلبية في الاتجاهات بالسلوك الخاصة بالفرد كرد فعل لضغوط العمل ، ومن أهم مظاهره أداء العمل بطريقة روتينية ومقاومة التغيير ونقص الدافعية وفقدان الابتكار .**



هانفترض إنك (وراثيا) صامت ومعندكش القدرة على التعبير عن نفسك وقليل الثقة فى نفسك، وهانفترض إنك كمان اتربيت بطريقة تزود المشكلة دى وماتحلهاش، لكن فى معلومة مهمة جدا عايزة أقولها لك، هى إن علماء النفس اكتشفوا أن الثقة بالنفس من الصفات المكتسبة أساسا، أو عشان نكون حقانيين، القدر الأكبر منها مكتسب وليس وراثى، يعنى ممكن الإنسان يتعلمها ويتعلم إزاى يكتسبها ويقويها، وأكبر دليل على كده كلام ربنا :(وخُلق الإنسان ضعيفا) 28 سورة النساء، و(والله أخرجكم من بطون أمهاتكم لا تعلمون شيئا) 78 سورة النحل، يعنى ربنا بيقر فى كتابه الحكيم إن كل البشر اتخلقوا ضعاف، جاهلين،

عاجزين لا حول لهم ولا قوة، أضف إلى كده كلام (أدلر) وهو (الأب الحقيقى لعلم النفس الحديث) إللى بيقول: إن الأصل فى البشر هو الضعف والاستكانة والإحساس بالخوف والضآلة، لأننا فعلا بنتولد فى عالم كل ظروفه الخارجية أقوى مننا، زى العواصف والزلازل والكوارث الطبيعية والأمراض وغيرهم، لكن مع تطور الإنسان ونضجه بيحاول يخلق لنفسه طرق يسيطر بيها على العالم من حوله، ومن هنا بتيجى القوة و السيطرة والثقه بالنفس.

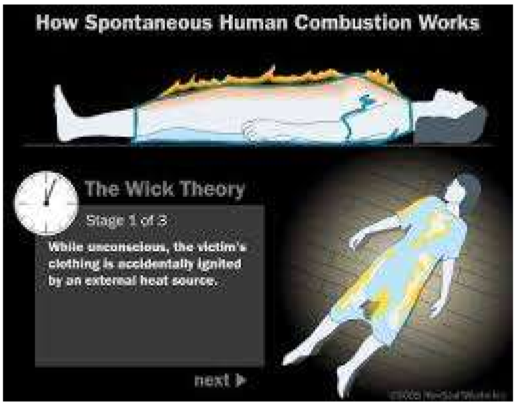


عايز تسعد نفسك، لكن مش شايف طريق صح لكده، وهنا بقى بيجى دور(الهدف) فى حياة البنى آدم، مشكلتك التانية بعد الثقة بالنفس، هى غياب الهدف، وعلى فكرة دى مش مشكلتك لوحدك، دى مشكلة الآلاف والملايين على وجه الأرض، لكن برضه لها حل. خليك عارف إن الثقة بالنفس مش هاتاخدها فى حباية، يعنى الموضوع محتاج شغل وصبر عشان تبنيه جواك، عشان كده استعين على كده بالدعاء لربنا طول الوقت، وأرجوك ما تقولش أنا علاقتى بربنا ضعيفة، أنا لا باصلى ولا باصوم، أنا باعمل وباسوى، كل الكلام ده الشيطان بيقولهولك عشان تزيد بعد عن ربنا كمان وكمان، عشان عمر ما ينصلح حالك، لكن تأكد إن ربنا غفور رحيم بيفرح بتوبة ورجوع عباده له، حتى لو كان قاتل 100 نفس كما فى القصة المعروفة.



عايزاك تقعد تفكر مع نفسك كده و فى إيدك ورقة وقلم، واكتب فيها أى حاجة بتحبها، أى

هواية، أى حرفة، أى حاجة حتى نفسك تعملها ومابتعرفش، عايزاك تحاول تكتشف نفسك بجد، بتحب إيه؟، شاطر فى إيه؟، نفسك فى إيه؟، خد وقتك يوم اتنين، أسبوع، المهم إنك تتوصل إلى حاجة واحدة بس، بتحبها أو بتعرف تعملها أو نفسك تعملها من زمان، وابدأ فيها، الحاجة دى ممكن تكون رياضه، ممكن تكون مشروع، ممكن تكون هواية نفسك تتعلمها أو تمارسها، أى حاجة مهما كانت بسيطة، صدقنى ارتباطك بأى شئ مفيد هايصرف طاقتك وتركيزك عن حاجات تانية وحشة كتير، كمان مع الوقت هايخلى عندك هدف لأنك هاتبقى عايز تكون أحسن وأحسن كل يوم. وأخيرا عايزاك تكون متأكد إننا طالما عايشين يبقى لسه فى فرصة، ولسه عندنا وقت، كمان إنت فعليا لسه فى عز شبابك وطاقتك وصحتك، وممكن جدا ربنا يكرمك بعد وقت أقصر مما تتخيل ويغير من حالك، لكن بشرط إنك تقرر ده وتكون من جواك عايز ده، وأعتقد أنك فعلا عايز ده...



- **قال تعالى {لقد خلقنا الإنسان في كبد}**
- **دعوني أطرح سؤال علي حضرتكم ....؟؟**

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي وبعض سمات الشخصية:(الثبات الانفعالي-الاجتماعية-السيطرة-المسؤولية)........؟ ؟

- ✓ **للإنسان حاجات ودوافع تتطلب الإشباع المستمر، فإذا استطاع الانسان ان يتعلم الاساليب البناءة لاشباع حاجاته ودوافعه وحل المشكلات التي تواجهه فإنه سيستمر في حياته بشكل يحقق له النمو ولشخصيته التكامل، اما اذا لم يتمكن من اشباع حاجاته ودوافعه أو من حل المشكلات التي تواجهه، فانه سيحاول القيام بأساليب سلوكية تهدف الى اشباع الحاجات الملحة أو حل المشكلات التي تعيق نموه، عندها تنمو لديه اساليب سلوكية قد تحقق له إشباعاً مؤقتاً إلا انه قد يترتب عليها نتائج سلبية ضاره على سلوكه ونموه.**



- ✓

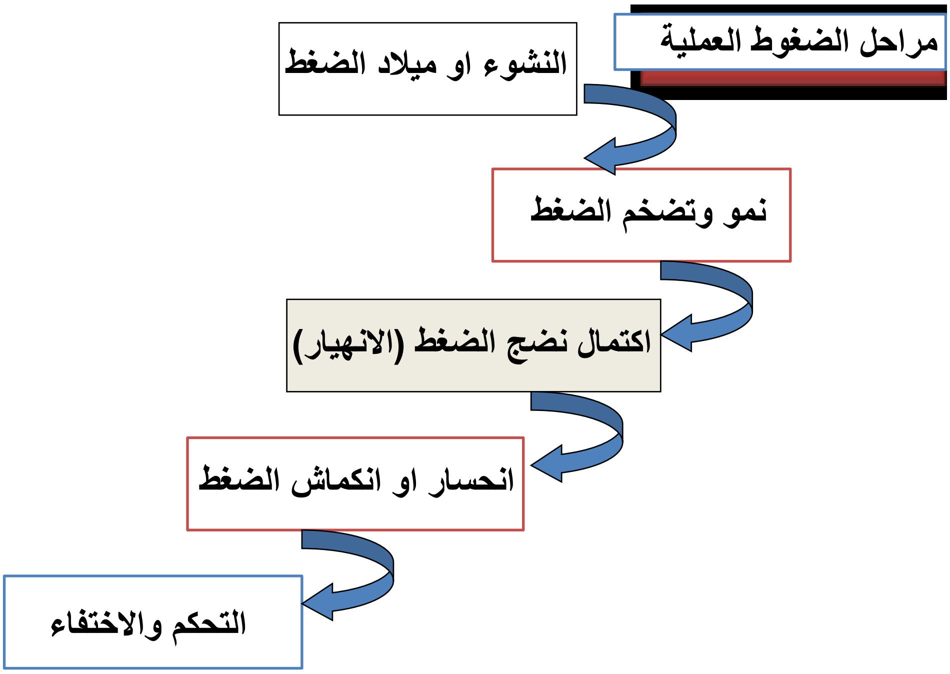
١) المرونة والقدرة على ابتداع اساليب وسلوكيات متجددة لإشباع دوافعه.

٢) القدرة على تعديل سلوكيات قديمة لا تحقق التوافق المناسب.

مثـال على ذلك: عند خسارة التاجر في تجارته لسلعة معينه، فإنه يمكن ان يغير من نشاطة التجاري

إلى سلعة اخرى،فإن خسر،يمكنه ان يغير مهنته فيتحول الى الصناعة أو السياحة مثلا،فإن خسر،يمكنه أن يغير من بيئته وينتقل الى بيئتة اخرى يمارس فيها نشاطاً يوصله الى الربح وتعويض خساراته السابقة،

مراحل الضغوط العملية



ومن ثم يتحقق له التوافق الناجح.

اثار الضغوط

في صمـــيم الموضوع

قال تعالى : (وَلا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ)

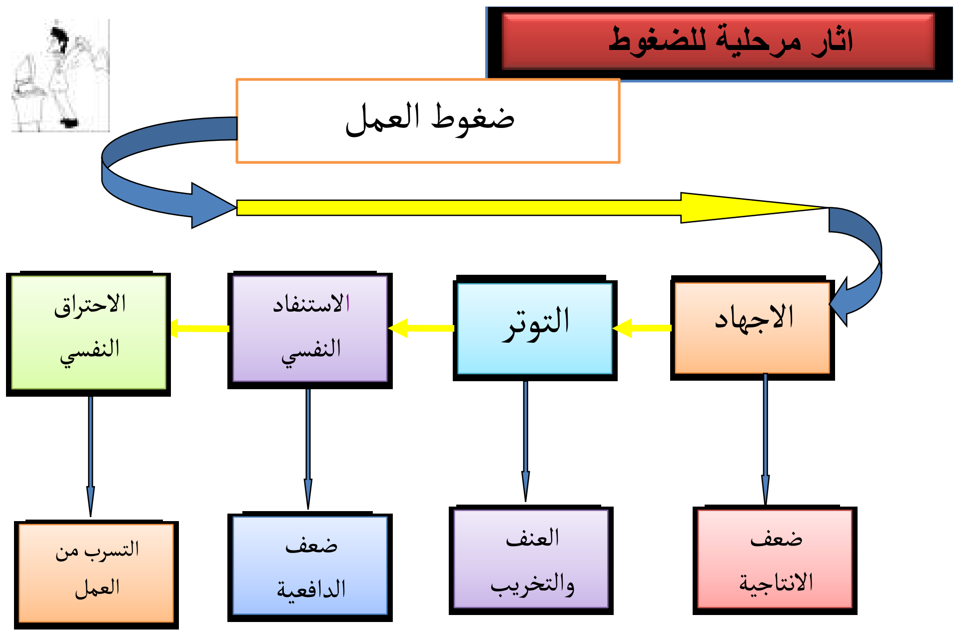
قال تعالى :

(وَلا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ)

قال صلى الله عليه وسلم :

{لا تباغضوا ، ولا تدابروا ، ولا تنافسوا . وكونوا ، عباد الله ! إخوانا }

{ إن قامت الساعة وفي يد أحدكم فسيلة فليغرسها}



تشعر أنك لا شيء يحدث فرقا أو موضع تقديرعلامات وأعراض الإرهاق

معظمنا يمر بأيام نشعر فيها بالعجز أو الحمل الزائد أو عدم التقدير - عندما يتطلب سحب أنفسنا من السرير تحديد هرقل. إذا شعرت بهذا في معظم الأوقات ، فقد تتعرض للإرهاق.

الإرهاق عملية تدريجية. هذا لا يحدث بين عشية وضحاها ، ولكن يمكن أن تزحف عليك. العلامات والأعراض خفية في البداية ، ولكنها تصبح أسوأ مع مرور الوقت. فكر في الأعراض المبكرة كأعلام حمراء تفيد بوجود شيء خاطئ يجب معالجته. إذا كنت تهتم وتقلل من إجهادك بشكل فعال ، يمكنك منع حدوث انهيار كبير. إذا تجاهلتهم ، فسوف تحترق في النهاية.

العلامات الجسدية وأعراض الإرهاق

- **الشعور بالتعب واستنزاف معظم الوقت**
- **الصداع المتكرر أو ألم العضلات**
- **انخفاض المناعة ، الأمراض المتكررة**
- **تغير في الشهية أو عادات النوم**

علامات عاطفية وأعراض الإرهاق

- **الشعور بالفشل والشك الذاتي**
- **فقدان الدافع**
- **الشعور بالعجز والمحاصرين والهزيمة**
- **النظرة السلبية الساخرة على نحو متزايد**
- **الانفصال ، والشعور بالوحدة في العالم**
- **انخفاض الرضا والشعور بالإنجاز**

العلامات السلوكية وأعراض الإرهاق

- **الانسحاب من المسؤوليات**
- **عزل نفسك عن الآخرين**
- **المماطلة ، يستغرق وقتا أطول لإنجاز الأمور**
- **استخدام الغذاء أو المخدرات أو الكحول للتغلب عليها**
- **اخراج احباطك على الآخرين**
- **تخطي العمل أو القدوم متأخرا والمغادرة مبكرا**

الفرق بين التوتر والإرهاق

قد يكون الإرهاق ناتجًا عن إجهاد لا يهدأ ، لكنه ليس هو نفسه الإجهاد الزائد. يتضمن الإجهاد ، بشكل عام ، *الكثير:* ضغوط كثيرة تتطلب الكثير منك جسديًا وعقليًا. ومع ذلك ، لا يزال بإمكان الأشخاص المجهدين أن يتخيلوا أنه إذا تمكنوا من السيطرة على كل شيء ، فسوف يشعرون بالتحسن. الإرهاق ، من ناحية أخرى ،*لا يكفي.* الشعور بالحرقة يعني الشعور بالفراغ والإرهاق العقلي ، وعدم التحفيز ، وعدم الاهتمام بالرعاية. الأشخاص الذين يعانون من الإرهاق غالبًا لا يرون أي أمل في حدوث تغيير إيجابي في مواقفهم. إذا كان الضغط المفرط يبدو وكأنه يغرق في المسؤوليات ، فإن الإرهاق هو شعور بالتجفيف. وبينما تدرك عادة أنك تعاني من الكثير من التوتر ، لا تلاحظ دائمًا حدوث الإرهاق عند حدوثه.

ضغط عصبى تتميز الإفراط في الاشتباك	الاحترق تتميز بفك الارتباط
العواطف هي رد فعل مبالغ فيه	العواطف تضعف
ينتج إلحاح وفرط النشاط	ينتج العجز واليأس
فقدان الطاقة	فقدان الدافع والمثل العليا والأمل
يؤدي إلى اضطرابات القلق	يؤدي إلى الانفصال والاكتئاب
الضرر الأساسي جسدي	الضرر الأساسي عاطفي
قد يقتلك قبل الأوان	قد تجعل الحياة تبدو لا تستحق العيش

أسباب الإرهاق

الإرهاق غالباً ما ينبع من عملك. لكن أي شخص يشعر بالإرهاق والقدر الكافي معرض للخطر بسبب الإرهاق ، من عامل المكتب المجتهد الذي لم يكن لديه إجازة منذ سنوات ، إلى الأم المليئة بالبقاء في المنزل والتي تميل إلى الأطفال ، والأعمال المنزلية ، والوالد المسن .

لكن الإرهاق لا ينجم فقط عن العمل المجهد أو المسؤوليات الكثيرة. هناك عوامل أخرى تساهم في الإرهاق ، بما في ذلك سمات نمط حياتك وشخصيتك. في الواقع ، إن ما تفعله في أوقات تعطلك وكيف تنظر إلى العالم يمكن أن يلعب دورًا كبيرًا في التسبب في ضغوط هائلة مثل متطلبات العمل أو المنزل.

أسباب الإرهاق المرتبطة بالعمل

- الشعور وكأنك لديك سيطرة ضئيلة أو معدومة على عملك
- عدم الاعتراف أو مكافأة للعمل الجيد

- **توقعات الوظائف غير واضحة أو مفرطة**
- **القيام بهذا العمل رتيبة أو صعبة**
- **العمل في بيئة فوضوية أو عالية الضغط**

أسباب نمط الحياة من الإرهاق

- **العمل أكثر من اللازم ، دون وقت كافٍ للتواصل الاجتماعى أ و الاسترخاء**
- **عدم وجود علاقات وثيقة وداعمة**
- **تحمل الكثير من المسؤوليات ، دون مساعدة كافية من الآخرين**
- **عدم الحصول على قسط كاف من النوم**

سمات الشخصية يمكن أن تسهم فى الإرهاق

- **الميول الكمالية ؛ لا شيء جيد بالكفاية**
- **نظرة متشائمة من نفسك والعالم**
- **الحاجة إلى أن تكون في السيطرة ؛ الإحجام عن تفويض الآخرين**
- **عالية تحقيق ، اكتب شخصية**

حان وقت العمل

سواء أكنت تتعرف على علامات التحذير من الإرهاق الوشيك أو تجاوزت بالفعل نقطة الانهيار، فإن محاولة تجاوز الإرهاق والاستمرار كما كنت ستنسبب فقط فى المزيد من الأضرار الجسدية والعاطفية . حان الوقت لإيقاف الاتجاه وتغييره من خلال تعلم كيف يمكنك مساعدة نفسك على التغلب على الإرهاق والشعور بالصحة والإيجابية مرة أخري .

عندما تكون في الطريق إلى الإرهاق ، يمكنك أن تشعر بالعجز. لكن لديك الكثير من التحكم في التوتر أكثر مما تعتقد. هناك خطوات إيجابية يمكنك اتخاذها للتعامل مع الإجهاد الساحق وإعادة توازن حياتك. واحدة من الأكثر فعالية هو التواصل مع الآخرين.

التواصل الاجتماعي هو الترياق الطبيعي

للتوتر ، والتحدث وجهاً لوجه مع مستمع جيد هي واحدة من أسرع الطرق لتهدئة نظامك العصبي وتخفيف التوتر. لا يتعين على الشخص الذي تتحدث معه أن يكون قادرًا على "إصلاح" الضغوطات الخاصة بك ؛ يجب أن يكونوا مجرد مستمع جيد ، شخص سوف يستمع باهتمام دون أن يصرف انتباهه أو يعبر عن الحكم.

الوصول إلى أقرب الأشخاص إليك ، مثل شريك حياتك وعائلتك وأصدقائك. الانفتاح لن يجعلك عبئًا على الآخرين. في الواقع ، سوف يشعر معظم الأصدقاء والأحباء بالاطمئنان لأنك تثق بهم بما يكفي للثقة بهم ، وستقوي صداقتكم فقط. حاول ألا تفكر في ما يحرقك واجعل الوقت الذي تقضيه مع أحبائك إيجابيًا وممتعًا.

كن أكثر اجتماعيا مع زملائك في العمل. إن تطوير صداقات مع أشخاص تعمل معهم يمكن أن يساعدك في منعك من استنزاف الوظائف. عندما تأخذ استراحة ،

على سبيل المثال ، بدلاً من توجيه انتباهك إلى هاتفك الذكي ، حاول جذب زملائك. أو جدولة الأحداث الاجتماعية معا بعد العمل.

الحد من اتصالك مع الناس السلبية. إن التسكع مع الأشخاص ذوي التفكير السلبي الذين لا يفعلون شيئًا سوى الشكوى لن يؤدي إلا إلى انخفاض مزاجك وتوقعاتك. إذا كان عليك العمل مع شخص سلبي ، فحاول الحد من مقدار الوقت الذي تقضيه معًا.

تواصل مع قضية أو جماعة مجتمع لها معنى شخصي لك. يمكن أن يوفر لك الانضمام إلى مجموعة دينية أو اجتماعية أو فريق دعم مكانًا للتحدث إلى أشخاص متشابهين في التفكير حول كيفية التعامل مع الضغوط اليومية وتكوين صداقات جديدة. إذا كان لعملك رابطة مهنية ، فيمكنك حضور الاجتماعات والتفاعل مع الآخرين الذين يتعاملون مع نفس متطلبات مكان العمل.

العثور على أصدقاء جدد. إذا كنت لا تشعر أن لديك أي شخص يلجأ إليه ، فلم يفت الأوان بعد لبناء صداقات جديدة وتوسيع شبكتك الاجتماعية.

قوة العمل

أن تكون للأخرين يضفى متعة هائلة و يمكن أن يساعد فى تقليل التوتر بشكل ملحوظ بالإضافة إلى توسيع نطاق دائراتك الإجتماعية .فى حين أنه من المهم عدم تحمل الكثير عندما تواجه ضغطا كبيرا ، فإن مساعدة الأخرين لا يجب أن تنطوى على الكثير من الوقت أو الجهد .حتى الأشياء الصغيرة مثل الكلمة اللطيفة أو الابتسامة الودية يمكن أن تجعلك تشعر بتحسن وتساعد فى تقليل التوتر لك وللشخص الآخر .

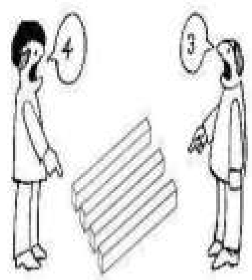
وجهة نظر

- حدد ما هو المهم فعلا في حياتك وعش وفيا لتلك الأشياء
- قدر الجمال والخير في حياتك.
- توقف عن الشكوى من الاشياء الصغيرة

وجهة نظر

اذا نظرت الى الامور من منظور رحب متعدد الجوانب فسيقل شعورك بالضغوط النفسية بل ومن الممكن ان يتلاشى تماما.





أعد صياغة الطريقة التي تنظر بها إلى العمل

سواء أكنت لديك وظيفة تجعلك تندفع من قدميك أو وظيفة رتيبة وغير مجدية ، فإن أكثر الطرق فاعلية لمكافحة الإرهاق الوظيفي هي الإقلاع والعثور على وظيفة تحبها بدلاً من ذلك. بالطبع ، بالنسبة للعديد منا تغيير الوظيفة أو المهنة أبعد ما يكون عن الحل العملي ، نحن ممتنون لمجرد وجود عمل يدفع الفواتير. بغض النظر عن وضعك ، لا تزال هناك خطوات يمكنك اتخاذها لتحسين حالتك الذهنية.

حاول أن تجد بعض القيمة فى عملك. حتى في بعض الوظائف الدنيوية ، يمكنك التركيز غالبًا على كيفية مساعدة دورك للآخرين ، على سبيل المثال ، أو توفير منتج أو خدمة تمس الحاجة إليها. ركز على جوانب المهمة التي تستمتع بها ، حتى لو كان مجرد الدردشة مع زملائك في العمل في الغداء. يمكن أن يساعدك تغيير موقفك تجاه عملك على استعادة الإحساس بالهدف والسيطرة.

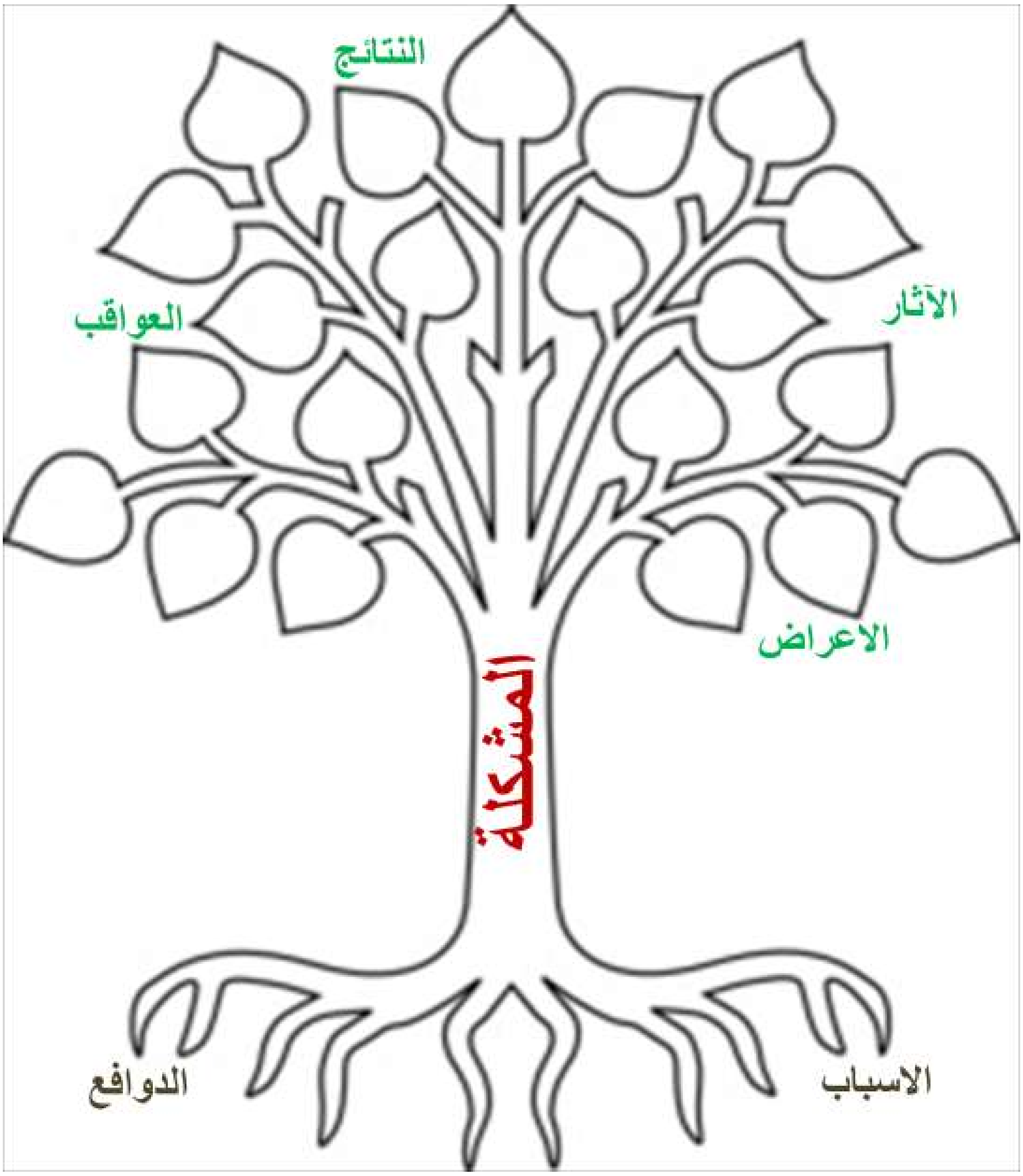
البحث عن التوازن فى حياتك. إذا كنت تكره وظيفتك ، فابحث عن المعنى والرضا في أي مكان آخر من حياتك: في عائلتك أو أصدقائك أو هواياتك أو عملك التطوعي . ركز على أجزاء حياتك التي تجلب لك السعادة.

تكوين صداقات فى العمل. إن وجود روابط قوية في مكان العمل يمكن أن يساعد في تقليل الرتابة ومواجهة آثار الإرهاق. يمكن أن يساعد وجود أصدقاء للدردشة والمزاح أثناء النهار في تخفيف الضغط عن وظيفة غير مستغلة أو متطلبة ، أو تحسين أداء وظيفتك ، أو مجرد قضاء يوم قاسي.

أخذ إجازة. إذا بدا الإرهاق لا مفر منه ، فحاول أن تأخذ استراحة كاملة من العمل. اذهب في إجازة ، واستغل أيامك المريضة ، واطلب إجازة مؤقتة ، وأي شيء لإبعاد نفسك عن الموقف. استخدم الوقت الكافي لإعادة شحن البطاريات ومتابعة طرق الاسترداد الأخرى.

العمل ...العمل أسمى معانى الإحساس بالحياة بعد عبادة الله عزوجل ،فليس العمل مجرد وظيفة يذهب إليها الإنسان يوميا كى يتقاضى راتبه فى أخر الشهر فقط ، بل هو حياة ومن أحبها وأعطى لها أحبته وأعطت له الكثير ، وللعمل أهميتان : الأولى (الأهمية المعنوية) والتى يشعر من خلالها الإنسان بوجوده وكيانه فى الدنيا من خلال شعوره بأن الله سبحانه وتعالى جعله سببا فى قضاء حوائج الناس ، والثانية (الأهمية المادية) وهو الراتب الشهرى ، الذى من خلاله يستطيع الإنسان أن يوفر لنفسه ولأسرته أهم متطلبات الحياة البشرية من مأكل ومشرب ومسكن .

تشخيص ضغوط العمل



ضغوط العمل لايعلم قيمة العمل إلا الإنسان المسؤول الذى تربى ونشأة بين أسرة يقوم كل فرد فيها بالعمل ،بداية من الأب الذى إلى عمله فى الصباح الباكر كى يلتزم بمواعيد عمله فى الصباح الباكر كى يلتزم بمواعيد عمله ، نهاية بالطفل الصغير الذى يقوم بعمل واجباته المدرسيه، مرورا بأهم عناصر الأسرة الأم التى تهتم وترعى منزلها خير رعاية ،حينها ينشأ جيل له دراية وعلم بأهمية العمل وأهمية الإستمرارية فيه ، وجدير بالذكر ضغوط العمل بشكل عام تنتج من خلال المشاكل

التى تواجه الفرد فى عمله ، ولا يوجد عمل فى الدنيا بدون مشاكل ،وتتفاوت المشاكل فمنها ما هو بسيط وله حلول سريعة ومنها ما يحتاج جهد وإصرار كى نستطيع أن نستطيع أن نصل لحلها .ومن أهم أنواع ضغوط العمل :-

أولا: (طبيعة العمل)... يلجأ بعض الأفراد إلى قبول بعض الأعمال التى لا تناسبهم ، بسبب إحتياجهم الشديد للنقود التى يستطيع من خلالها شراء أهم المتطلبات المعيشية من (مأكل ،ومشرب ، وملبس ، ومسكن) وينتج عن قبول الشخص لأى وظيفة وجود بعض المشاكل المعنوية التى تؤثر على كفائته فى إنتاجه ،ولكن سرعان ما تزول تلك الضغوط والمشاكل ، من خلال مضى الوقت والتكيف مع ظروف العمل.

ثانيا : (خلافات زملاء العمل) ... أما عن بعض الخلافات التى تقوم بين المرء وزملائه فى العمل ، لها أيضا عامل قوى فى نسبة كفاءة الفرد لعمله، ودائما ما تأتى تلك الخلافات بسبب إختلاف بعض الأراء السياسية مع إختلاف العادات والتقاليد خصوصا إذا لجأ الشخص لقبول إحدى الأعمال خارج بلاده.

ثالثا : (سوء تنظيم إدارة العمل) ... الأشخاص الإداريين فى أى كيان حالهم كحال باقى البشر ، وارد فى إتخاذ بعض قرارتهم بوجود نسبة أخطاء وتضارب وتخبط ، وحينها تنتقل كل تلك السلبيات إلى طاقم العمل بالكامل ، وتظهر من خلال عدم إستطاعة الفرد بالقيام بدوره فى العمل كما ينبغى بسبب عدم وضوح دور الموظف

رابعا: (وقت العمل) ... يتسبب وقت العمل فى بعض الأحيان إلى وجود ضغوط كبيرة على الفرد ، خصوصا فى القطاعات الخاصة والتى دائما مايصل فيا عدد ساعات العمل إلى إثنى عشر ساعة وفى بعض الأحيان تزيد ساعات العمل حتى تصل إلى الخمسة عشر ساعة ، وحينها لا يستطيع الإنسان الإستمرارية ، بسبب عدم تحمل قدرته الجسمانية للتنسيق بين متطلبات عمله ومتطلبات ما تبقى من وقت لأسرته.

خامسا: (ظروف العمل)...يوجد بعض الظروف فى الأعمال التى تسبب وجود بعض الصراعات بين الموظفين أو العمال بعضهم مع بعض ، والتى تتمثل فى

التنافس على الترقيات والحوافز وغيرها من تلك الأمور ، ولكن إن كان التنافس فى نطاق الأخلاق التى يحث عليها الدين الإسلامى ، من خلال الإجتهاد فى العمل و إعطاء العمل الإهتمام الزائد فلا بأس ، ولكن إذا جاء التنافس على هيئة إفشاء الفتن بين أفراد العمل هنا تكمن الخطورة ، التى ينتج عنها الضغوط والمشاكل ..

سادسا : (الضغوط المعيشية) ... يوجد بعض الأفراد يتعرضون لضغوطات معيشية ، التى تتسبب فى بعض الأحيان للتقصير فى العمل ، ولكن بالنسبة لتلك النقطة حلها لا يأتى إلا من خلال محاولة الفرد فصل حياته الشخصية والمعيشية عن حياته العملية ، حرصا على عدم فقدان عمله ، وتزايدضغوط المعيشية بشكل أكبر ..

سادسا: (عدم التجديد فى حياتنا اليومية)... من أهم وأخطر الأسباب التى ينتج عنها ضغوطات نفسية تؤثر على الفرد بالسلب بشكل عام ، فى كل من حياته العملية والأسرية هو عدم التجديد فى نظامنا اليومى ، والذى يتسبب فى بعض الأحيان بإحساس الفرد بالجهد العضلى والعصبى بشكل كبير مما يؤثر بالسلب فى حياته العامة..

الحلول للتخلص من ضغوطات العمل ...يوجد العديد من الحلول التى يستطيع الإنسان اللجوء إليها حينما يشعر بثقل ضغوط العمل عليه والتى تتمثل فى كل من (الغضب ، والإحباط ،وفقدان الثقة فى النفس ، والأرق ، والقلق والصداع الدائم) ومن أهم تلك الحلول التى تأتى فى المرتبة الأولى هو اللجوء لله عزوجل والدعاء له من خلال الإلتزام فى الطاعة والتقرب إليه تعالى ، أما عن باقى الحلول فتتمثل فى كل من :-

أولا : (الروح الإيجابية) ... لن يصل الإنسان إلى الروح الإيجابية إلا من خلال النظر للإيجابيات فى حياته العامة من نعم أنعمها الله عليه ، والتغاضى عن السلبيات التى تقابله مع السعى على الوصول إلى حلول لها بدون الضغط على نفسه وعلى من حوله فى العمل والمنزل .....ومن أهم الحلول التى تساعد على البعد عن ضغوط العمل هو ترتيب مهام عملك فى بداية اليوم....

إعادة تقييم الأولويات

<u>لا يمكن إنكارها على أن شيئًا مهمًا الإرهاق علامة فى حياتك لا يعمل.</u>

خذ وقتًا للتفكير في آمالك وأهدافك وأحلامك. هل تهمل شيئًا مهمًا حقًا بالنسبة لك؟ قد تكون هذه فرصة لإعادة اكتشاف ما الذي يجعلك سعيدًا حقًا وإبطاء ومنح نفسك وقتًا للراحة والتأمل والشفاء. تعيين الحدود. لا تطرف نفسك. تعلم كيف تقول "لا" للطلبات في وقتك. إذا وجدت هذا أمرًا صعبًا فذلك نفسك أن قول "لا" يسمح لك بقول "نعم" للالتزامات التي تريدها.

تأخذ استراحة يومية من التكنولوجيا. حدد وقتًا كل يوم عند قطع الاتصال تمامًا. ضع الكمبيوتر المحمول بعيدًا ، وأوقف تشغيل هاتفك، وتوقف عن فحص البريد الإلكتروني.

تغذي الجانب الإبداعي الخاص بك. الإبداع هو الترياق القوي للإرهاق. جرب شيئًا جديدًا أو ابدأ مشروعًا ممتعًا أو استأنف هوايتك المفضلة. اختر الأنشطة التي لا علاقة لها بالعمل أو أي شيء يسبب الإجهاد.

ضع وقت الاسترخاء جانبا. تعمل تقنيات الاسترخاء ، مثل اليوغا والتأمل والتنفس العميق ، على تنشيط استجابة الاسترخاء في الجسم ، وهي حالة من الراحة تمثل عكس استجابة الإجهاد

. الحصول على الكثير من النوم

10 خطوات للتخلص من الضغط النفسى لتخفيف الضغط النفسى يجب إعتماد حياة متوازنة والقيام بالتالى :-

1 0 حدد مصادر ضغطك النفسى

2 0 نظم أسلوب حياتك لتخفف الضغط النفسى . ضع أهداف وتوقعات حقيقية .

3 0 التسامح والتفاهم مع الآخرين (تقنيات التواصل السليم).

4 0 التخلص من المشكلات.

5 0 خذ أجازات : سواء خلال الأسبوع أو خلال اليوم.

6 0 فتش عن التنوع : سواء فى العمل أو اللهو.

7 0 مساعدة الآخرين.

8 0 لا تعتمد على الكحول أو المخدرات.

9 0 الرياضة.

10 0 التغذية الجيدة والنوم الجيدة

وأخيرا.... التفكير بهدوء وعدم الإنجرار إلى ردات الفعل .

نصائح أخرى مفيدة



"What fits your busy schedule better, exercising one hour a day or being dead 24 hours a day?"

- تغيير المقاربة والتوقعات
- تقطيع الوظائف / المهام إلى أجزاء يمكن التحكم فيها
- وضع أهداف معقولة / واقعية
- تجنب التسويف
- وضع حدود
- لا تساوم على القيم / المعتقدات
- لا تنسى ان تجدول الوقت الخاص بك



- الافكار السلبية تولد افكار سلبية
- ضع الناس في قمة أولوياتك
- حاول أن تفهم ماذا يكمن وراء الغضب
- لا تنسى مساعدة الاخرين
- بناء نظام دعم من الاهل والاصدقاء
- من حقك ان تقول لا
- ابتسم واضحك



زيادة قدرتك على البقاء فى المهمة

إذا كنت تواجه مشكلة فى المتابعة من خلال نصائح المساعدة الذاتية لمنع الإرهاق أو التغلب عليه ، فيمكن أن تساعدك مجموعة أدوات الذكاء العاطفى.

- تعلم كيفية الحد من التوتر فى الوقت الراهن.
- إدارة الأفكار والمشاعر المزعجة.
- تحفيز نفسك لإتخاذ الخطوات التى يمكن أن تخفف من التوتر والإرهاق.
- تحسين علاقاتك فى العمل والمنزل.
- إعادة إكتشاف الفرح والمعنى الذى يجعل العمل والحياة جديرة بالإهتمام.
- زيادة صحتك العامة والسعادة.

اجعل التمرين أولوية

على الرغم من أنه قد يكون آخر ما تشعر به عندما تشعر بالضيق ، إلا أن التمرين هو ترياق قوي للتوتر والإرهاق . إنه أيضًا شيء يمكنك القيام به الآن لتعزيز حالتك المزاجية.

تهدف إلى ممارسة الرياضة لمدة 30 دقيقة أو أكثر في اليوم أو كسر ذلك في رشقات نارية قصيرة من النشاط لمدة 10 دقائق. المشي لمدة 10 دقائق يمكن أن يحسن حالتك المزاجية لمدة ساعتين.

التمرين الإيقاعي ، حيث تقوم بتحريك ذراعيك وساقيك ، هو وسيلة فعالة للغاية لرفع مزاجك ، وزيادة الطاقة ، وزيادة التركيز ، واسترخاء كل من العقل والجسم. حاول المشي ، الجري ، تدريب الأثقال ، السباحة ، فنون القتال ، أو حتى الرقص.

لتعظيم تخفيف التوتر ، بدلاً من الاستمرار في التركيز على أفكارك ، ركز على جسمك وشعورك وأنت تتحرك: إحساس قدميك يصل إلى الأرض ، على سبيل المثال ، أو الريح على جلدك.

مسببات عمى العواطف

لعمى العواطف مسببات عدة بيولوجية ونفسية

- إصابة الدماغ نتيجة حادث ما أو جلطة ...لتلف ببعض المناطق المسؤولة عن العواطف.
- بعض الأمراض والإضطرابات التى تستهدف الجهاز العصبى كالتصلب اللويحى وباركينسون ......إلخ أيضا بعض ممن يعانى من التوحد .
- الصدمات التى يتلقاها الإنسان فى طفولته الأثر البالغ فى عمى العواطف كالإعتداء الجنسى أو الأذى الجسدى.
- عدم التفاعل العاطفى السليم مع الطفل من طرف والديه والذين يقدمون له الرعاية قد يجعله متبلد العواطف.
- بعض الإضطرابات النفسية يرافقها عمى العواطف إذ يلاحظ فى بعض مرضى الإكتئاب ، وإضطراب الشخصية الحدية ، الفصام ، إضطرابات الجسدنة...
- أحيانا لايكون عمى العواطف مرافقا لأى إضطرابات عضوية أو نفسية وإنما يكون مجرد سمة بشخصية الإنسان يولد بها ، ولا يكون هذا العمى شديدا وإلا فهوى يعد حالة مرضية.

العلاج للفنون دور مهم جدا لتنمية الخيال وخلق روابط بين المصاب وعواطفه ، لذا فممارسة الرسم مثلا تبلى البلاء الحسن.

قراءة الروايات والقصص والمسرحيات التى تحتوي على وصف حالات عاطفية قد يساعد على تنمية قدرات المخيلة.

المحاورات الجماعية حول المشاعر والعواطف مع الآخرين أيضا قد تساهم فى تحسين علاقة المصاب بالعواطف . إذاشرح الله صدرك لطاعة ،وصدك عن معصية ..فاعلم أن لك مع الله حبلا موصولا فحذار أن تقطعه ولو كانت الدنيا بأسرهاهى الثمن ...

إنشاء سجل السترس

ماذا حدث؟
متى حدث ذلك؟
اين حدث ذلك؟
كم كان مستوى التوتر لدي (1=Not Stressed, 5=Moderately Stressed, 10=Close to a nervous breakdown)
بماذا احسست؟
لماذا اصابني هذا الحدث بالتوتر ؟
ماذا فعلت حيال ذلك ؟
ما أود القيام به بشكل مختلف في المرة القادمة ؟

إنشاء سجل السترس

- الأسبوع الاول: تسجيل الأحداث
- الأسبوع الثاني: تحديد الضغوطات ووضع خطة
- الأسبوع الثالث: خلق عادات جديدة
- مراجعة وتقييم

الأسبوع الاول : تسجيل الأحداث

- المرحلة الأولى من استخدام سجل السترس هو جمع المعلومات.
- لمدة سبعة أيام، وملء سجل السترس في كل مرة كنت تشعر بالتوتر أو القلق.
- كتابة دفتر يوميات كل ليلة، يلخص اليوم والمشاعر المرتبطة بالضغوطات.

مراجعة وتقييم

- ما كان مستوى التوتر لدي آخر مرة راجعت خطتي؟
- ما هو مستوى التوتر لدي الآن؟
- ما الذي تغير؟
- ماهي الضغوطات التي أُضيفت إلى حياتي؟
- ماهي الضغوطات التي أُزيلت من حياتي؟
- كيف أُغير خطتي؟
- ما هي النصائح التي نجحت معي؟ ما هي التقنيات التي لم تنجح؟ كيف أُغيير خطتي؟
- ما هي خطتي للأسبوع المقبل؟
- متى سأستعرض خطتي مرة أخرى؟

الأسبوع الثالث: خلق عادات جديدة

- اختيار جزء واحد أو اثنين من خطة إدارة السترس ودمجها في حياتك.
- محاولة كل جزء لمدة أسبوع أو اثنين.
- مواصلة إدماج طرق وعادات جديدة في نمط حياتك

ادعم مستويات مزاجك والطاقة من خلال اتباع نظام غذائي صحي

ما تضعه في جسمك يمكن أن يكون له تأثير كبير على حالتك المزاجية ومستويات الطاقة طوال اليوم.

تقليل السكر والكربوهيدرات المكررة. قد تشتهي الوجبات الخفيفة السكرية أو الأطعمة المريحة مثل المعكرونة أو البطاطس المقلية ، ولكن هذه الأطعمة التي تحتوي على نسبة عالية من الكربوهيدرات سرعان ما تؤدي إلى تعطل المزاج والطاقة.

قلل من تناولك للأطعمة التي يمكن أن تؤثر سلبًا على مزاجك ، مثل الكافيين والدهون غير المشبعة والأطعمة التي تحتوي على مواد حافظة كيميائية أو هرمونات.

تناول المزيد من الأحماض الدهنية أوميغا 3 لإعطاء مزاجك دفعة.

أفضل المصادر هي الأسماك الدهنية (سمك السلمون والرنجة والماكريل والأنشوجة والسردين) ، والأعشاب البحرية ، وبذور الكتان ، والجوز.

<u>تجنب النيكوتين.</u> قد يبدو التدخين عندما تشعر بالتوتر مهدئًا ، لكن النيكوتين منبه قوي ، يؤدي إلى مستويات أعلى وليس أقل من القلق.

<u>شرب الكحول باعتدال.</u> الكحول يقلل مؤقتًا من القلق ، لكن الكثير منه يمكن أن يسبب القلق كلما تلاشى.

<u>إدارة الإجهاد:</u> عزز رفاهيتك من خلال الحد من التوتر وبناء المرونة - تقرير الصحة الخاص بكلية الطب بجامعة هارفارد

<u>الطريق إلى المرونة</u> - منع الإرهاق عن طريق بناء مرونتك للتوتر والشدائد. (الجمعية الامريكية لعلم النفس)

<u>الإرهاق الوظيفي: كيفية اكتشافه واتخاذ الإجراءات اللازمة</u> - اكتشف ما إذا كنت معرضًا لخطر الإرهاق في مكان العمل وماذا تفعل إذا كنت كذلك. (مايو كلينيك)

فحص نضوب الموظف : التكلفة والسبب والثقافة

انت محترقة فى العمل (وما تفعل بها)

يمكنني أن أتذكر مرة واحدة في حياتي المهنية عندما أصبحت الأمور حقًا - أعني *حقًا* - صعبة. شعرت بالسير نحو مكتبي كل صباح كأنها قوة خارقة للطبيعة. بمجرد أن وصلت إلى هناك بالفعل ، كنت أدقق في شاشة الكمبيوتر المحمول لبضع دقائق ، فقط أرغب في إنجاز *شيء ما* . حتى لو تمكنت من إجراء انحناءة لائقة في قائمة المهام الخاصة بي لهذا اليوم ، فإنني ما زلت أشعر باليأس - مثل أنني كنت عالقًا في عجلة الهامستر هذه - لم أكن أتوقعها أبدًا.

لقد تنفست لأحباء كثيرين حول مشاكل يوم العمل ، وكان لديهم جميعهم نفس الاستجابة: يبدو أنك محترق

هذا ليس صحيحًا ،" أجبت بلا مبالاة. "لقد كانت الأمور مشغولة مؤخرًا ، وأنا في حالة ذهول

بما أنني متأكد من أن العديد من الأشخاص الآخرين قد تجاهلوا هذه الأعلام الحمراء جانبيًا كضغوط عمل عادية. كان القليل من الاستنفاد والإحباط والقلق جزءًا قياسيًا من الحياة العملية ، أليس كذلك؟ هذا هو السبب في أنه جاء مع راتب.

ما شعرت به لم يكن في الواقع إجهاد مبرر. كنت أتأرجح على حافة الإرهاق الكامل ، ويا للسخرية استغرق الأمر الكثير من العمل الشاق والتغييرات المعتادة لأعيد نفسي.

كانت التجربة بحد ذاتها وحشية ، لكنها جعلتني أدرك أيضًا أنه من الصعب للغاية تحديد علامات الإرهاق في العمل عندما تحدث بالفعل.

على الرغم من حقيقة أن "الإرهاق" أصبح مجرد كلمة طنانة ، إلا أنه ما زال من الصعب وضع التفاف بين أيدينا - أين هو الخط الفاصل بين الإجهاد الطبيعي والمشكلة الأكبر؟ تابع القراءة للحصول على دليل يحدد بالضبط ما هي الإرهاق ، والعلامات التي تحدث ، وما يمكنك القيام به عندما تدرك أنك تنزلق إلى ذلك المنحدر الزلق.

ما هو الإرهاق ... حقًا؟

لسوء الحظ ، لم يكن هناك دائمًا تعريف مركزي واحد للإرهاق للإشارة إليه.

ومع ذلك ، في مايو 2019 ، أعلنت منظمة الصحة العالمية عن المراجعة الحادية عشرة لتصنيفها الإحصائي الدولي للأمراض والمشاكل الصحية ذات الصلة (ICD-11) ، والذي يتضمن إدخالًا محدثًا وأكثر تفصيلًا عن الإرهاق. تم تعريفها

سابقًا فقط على أنها "حالة من الإرهاق الحيوي" ، وقد تم تصنيفها الآن على أنها "متلازمة يتم تصورها على أنها ناتجة عن الإجهاد المزمن في مكان العمل والذي لم تتم إدارته بنجاح".

تشدد منظمة الصحة العالمية على أن الإرهاق يرتبط على وجه التحديد بالعمل - "لا ينبغي أن يطبق لوصف التجارب في مجالات أخرى من الحياة" - ويتميز بما يلي:

- **شعور بالإرهاق أو النضوب**
- **المسافة العقلية من أو السلبية أو السخرية عن العمل**
- **انخفاض الفعالية في العمل**

يردد هذا الوصف الجديد بعض الموضوعات الشائعة التي يميل معظم الباحثين والخبراء إلى الاتفاق عليها.

تقول أليس دومار ، دكتوراه ، مديرة مركز دومار لصحة العقل والجسم: "إن الإرهاق يحدث عندما يشعر شخص ما بالضيق من القيام بالمهمة المنوطة به". "يحدث ذلك عندما تتجاوز المتطلبات التي تطرحها الموارد التي لديك. الخزان فارغ ".

يشير دومار إلى أن الإرهاق هو أكثر من يوم سيء أو أسبوع صعب - بعد كل شيء ، كل وظيفة لها تلك.وتقول: "تميل الإرهاق إلى عدم وجود *أي* أيام جيدة ، وتستمر لفترة طويلة من الزمن".

ما هى علامات الإرهاق؟

بالتأكيد ، لديك فكرة عامة وتفهم أنه شيء مستمر لمدة تزيد عن أسبوع أو أسبوعين. ولكن قد يكون من الصعب عليك تشغيل العدسة المكبرة على نفسك والتعرف على الوقت الذي قد تنحرف فيه بشكل مستقيم نحو الشعور بالإحراق في العمل.

خذها من شخص كان هناك من قبل: أحصل عليها تمامًا. لذلك دعونا نحاول جعل الأشياء سوداء وبيضاء قدر الإمكان من خلال النظر في عدد قليل من أعراض الإرهاق الأكثر شيوعًا وانتشارًا.

1. لا يمكنك الحصول على متحمس للعمل بعد الآن

يشرح دومار أن إحدى علامات الإرهاق الشديدة هي قلة الاهتمام أو الحماس تجاه ما تفعله.

حتى المشاريع التي اعتدت أن تجعلك تشعر بالوفاء الآن تتركك تشعر بأنك مستنفد تمامًا. يقول دومار عن الأشخاص الذين يعانون من الإرهاق: "لا يشعرون بنفس مستوى الرضا". "لا يحصلون على نفس التشويق إذا سارت الأمور على ما يرام."

في أسوأ الحالات ، يمكن أن يتجاوز هذا الموقف من عدم الاكتراث عملك ويؤثر سلبًا على اهتمامك بجوانب مختلفة من حياتك خارج المكتب.

وببساطة ، إذا كنت تكافح من أجل حشد قدر من الحماس تجاه الأشياء التي كانت تنشطك ، فهذا علم أحمر عملاق يلوح ليس فقط للإرهاق ، بل للاكتئاب أيضًا. (إذا كنت تعتقد أنك مصاب بالاكتئاب ، فتحدث إلى طبيبك أو أخصائي الصحة العقلية).

2. لقد توقفت عن وضع الجهود

وغالبًا ما يؤدي الافتقار إلى الإثارة مباشرة إلى موقف سلبي بل غير مبال.

"الكثير منها لم يعد يهتم" ، يشرح دومار. "أنت تعتقد ،" حسنًا ، سأذهب إلى العمل وسأكمل المهام المحددة أمامي. لكنني لن أضع نفسي فيه ولن أخرج من جهتي لتحسينه. سأفعل فقط الحد الأدنى للتخلص من الأمر ".

وتضيف أن الأشخاص الذين يعانون من الإرهاق هم في الغالب من يتمتعون بسمعة طيبة كمتميزين بارزين ، وبالتالي فإن علامات الإرهاق في العمل هذه عادة ما تكون على النقيض تمامًا مقارنة بنهجهم العادي في عملهم.

3. أدائك يعاني

كما قد تتوقع ، غالبًا ما يؤدي عدم الاهتمام بالمهام اليومية إلى ضعف الأداء - لأن الأشخاص المحرومين ببساطة لا يهتمون بما يكفي لفعل الأشياء بشكل جيد.

شخصيا ، كانت هذه واحدة من أكبر علامات التحذير التي كنت أواجهها بشكل كبير. أنا عادة إجباري حول التحقق من عملي وتقييد المواعيد النهائية.

عندما استمر محرري في الإشارة إلى الأخطاء وكنت أترك تواريخ التقديم دون عناية واحدة ، كنت أعلم أن لدي مشكلة أكثر أهمية على يدي.

4. أنت منهك تمامًا

يوضح دومار أن التعب والشعور العام بالإرهاق هما مؤشران شائعان للإرهاق.

لن تتعامل فقط مع قلة الطاقة جسديًا ، ولكن يمكنك أيضًا أن تشعر بالاستنزاف والعجز. لذا ، إذا كان الخروج من الفراش والمكتب يوميًا يمثل تحديًا أكثر صعوبة من المعتاد ، فقد تكون في مكان يسير فيه الإرهاق.

- **5. أنت تتعامل مع الأمراض الجسدية**

لا يحتوي الإرهاق على مظهر جسدي ثابت للجميع. ومع ذلك ، هناك العديد من الشكاوى البدنية التي تم الإبلاغ عنها مع الإرهاق ، بما في ذلك: الأرق

- **ألم في الصدر**
- **الصداع**
- **زيادة المرض**
- **خفقان القلب**
- **ضيق في التنفس**
- **الدوخة أو الإغماء**
- **آلام الجهاز الهضمي**

بالطبع ، يمكن أن يكون هناك عدد كبير من التفسيرات لهذه الأنواع من الأوجاع والآلام والقضايا كذلك. لكن على وجه الخصوص إذا كنت تعاني منها مع التغييرات العاطفية التي تمت مناقشتها أعلاه ، فقد تكون بمثابة مؤشر مادي لحالتك المحترقة.

أنت محترق ... ماذا الآن؟

حسنًا ، لذلك تتعرف على عدة (أو حتى جميع) علامات الإرهاق هذه من العمل في نفسك.

اه ... الآن ماذا؟ ماذا يمكنك أن تفعل لمنع هذا القطار من تسريع المسارات - وفي نهاية المطاف عن القضبان تماما؟

قد تخبرك النصيحة المتكررة كثيرًا بأن تقضي بعض الوقت في الراحة ، وصحيح أن الاستراحة يمكن أن تمنحك على الأقل بعضًا من غرفة التنفس. لكن دومار يشرح أنه إذا كانت الإجازة هي *كل* ما تفعله ، فهي في الحقيقة مجرد أداة إسعاف على الجرح.

وتقول: "إذا كنت تأخذ يومًا أو حتى إجازة أسبوع ، فلا تزال تعود". "أنت لا تزال الشخص نفسه والوظيفة هي نفس الوظيفة."

بدلاً من الضغط على الإيقاف المؤقت وإخراج نفسك من وضعك في الوقت الحالي ، عليك القيام بشيء لتغييره بفعالية. يقول دومار إنه يتلخص في أمرين:

١. تغيير موقفك

٢. تغيير عبء العمل الخاص بك

لتغيير موقفك ، سترغب في تعلم كيفية التعرف على العادات السلبية وأنماط التفكير والعمل على إيقافها عند حدوثها. "على سبيل المثال ، التفكير ،" لا بد لي من القيام بذلك بشكل مثالي أو سأكون فاشلاً ". تقول دومار: "إنك تتحدى بعض هذه الأفكار وتفلت من هذا التفكير".

تشير الأبحاث إلى أن الكمال يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالإرهاق. لذا ، قد يساعدك التعرف على بعض هذه الضغوط التي تم فرضها على نفسك ثم إزالتها على التنفس بشكل أسهل قليلاً في العمل (ونأمل أن تشعر بتوتر أقل قليلاً يوميًا).

التغيير الثاني هو تقليل حجم عملك. يمكن أن يحدث الإرهاق عندما يكون لديك الكثير على طبقك ، وفي هذه الحالات ما تحتاج فعله هو تخفيف حملك.

اقترب من رئيسك في العمل لإجراء محادثة حول حقيقة شعورك بالإرهاق (إليك دليل للتعامل مع هذه المناقشة بشكل احترافي) وتحديد الطرق التي يمكنك من خلالها إدارة عبء العمل الأكثر منطقية والمضي قدمًا.0

في وضعك الخاص ، انتهيت أخيرًا (بعد الكثير من الإقناع والتخلي عن أحبائك) إلى ترك بعض عملائك لتحرير المزيد من الوقت لنفسك. ساعد هذا الإجراء بمفرده على تقليل قلقك ، وزيادة مستويات طاقتك ، ومساعدتك في الشعور على الأقل بنفسك مثل نفسك القديمة مرة أخرى.

أخيرًا ، لربط هذا كله بجانب "تغيير موقفك" ، من المهم أن تتعرف أيضًا على تلك اللحظات عندما تجد نفسك تقول "نعم" لالتزام - عندما تعلم أنك يجب أن ترفضه حقًا . اكتشف ميلك إلى التحميل الزائد على نفسك ، ومن المؤمل أن تطرد هذه العادة السيئة للحد من هذه الحالة وتمنع حدوث هذا الموقف في المستقبل.

إليك درس يجب علي تعلمه بالطريقة الصعبة: من الصعب التعرف على Burnout ، ولا تختفي من تلقاء نفسها. كلا ، لا تتحسن لأنك وصلت أخيرًا إلى أسبوع جديد أو أغلقت عنصرًا آخر في قائمة مهامك.

يتطلب تحديد الإرهاق ومعالجته بعد ذلك بعض التفكير والجهد الواعين (والذي ، كما أعرف ، هو آخر ما تريد التفكير به عندما تشعر بالضيق بالفعل).

ومع ذلك ، فإن الشيء الأخير الذي أدركته هو أنني كنت في النهاية الشخص الوحيد الذي يمكنه فعل شيء حيال وضعي - كنت بحاجة إلى الاستقرار في موقعي في مقعد السائق والسيطرة على ما لم يكن يعمل معي في حياتي المهنية.

أنا سعيد للإبلاغ بأنني فعلت ذلك. لقد تغلبت على الإرهاق وخرجت من الجانب الآخر. وبمساعدة النصيحة أعلاه ، أنا واثق من أنك تستطيع ذلك أيضًا.

كيف تحمى عواطفك من الارهاق؟



هل هو الارهاق أم الاكتئاب ؟

هذه الأحداث ، رغم أنها ليست ممتعة ، طبيعية وليست مدعاة للقلق. حتى لو لم نكن متأكدين من أن جزءًا من حياتنا يتسبب في حدوث خلل - سواء أكان ذلك عائلة أو عمل أو مخاوف مالية أو شخصية - يجب أن تحل هذه المشاعر مع مرور الوقت. ومع ذلك ، إذا كنت تواجه بانتظام مشاعر سلبية - أو واجهتها لفترة طويلة من الزمن - فقد يكون السبب هو الإرهاق أو الاكتئاب .

قد يشتمل الإرهاق والاكتئاب على بعض الأعراض المشابهة ، إلا أنهما في الواقع شرطان متميزان. لم يتفق الخبراء تمامًا على كيفية تحديد الإرهاق نظرًا لأنه قد يكون له مثل هذه المجموعة الواسعة من الأعراض ، ولكن يُعتقد أنه ناجم عن الإجهاد المزمن المرتبط بالعمل أو الأنشطة الجارية الأخرى مثل رعاية أحد أفراد الأسرة أو تربية الأسرة . ومع ذلك ، نظرًا لأن الإرهاق يرتبط عادة بالعمل ، فقد تم تحديد بعض الأعراض الرئيسية. وهذه هي:

- **الإرهاق - يعد الشعور بالإرهاق العاطفي أو البدني وعدم القدرة على التكيف بسبب نقص الطاقة من الأعراض الشائعة للإرهاق. في بعض**

الأحيان ترافق ذلك الأعراض الجسدية ، مثل ألم في المعدة أو مشاكل في الجهاز الهضمي.

- **الشعور بالاغتراب من الأنشطة المرتبطة بالعمل** - إن الشعور بأن وظيفتك تزداد إجهادًا أو إحباطًا ، أو تشعر بالسخرية من العمل والزملاء ، أو تنأى بنفسك عن زملائك في العمل ، أو تشعر ببساطة بالتخدير عن العمل ، كلها أعراض شائعة للإرهاق.
- **انخفاض** في الأداء - قد تجعلك **Burnout** تشعر بالسلب وقد تجد صعوبة في التركيز على المهام. يمكن أن يحدث تباطؤ وعدم الإبداع أيضًا. غالبًا ما تتأثر المهام اليومية وقد يتأثر أداءك العام.

قد تبدو هذه الأعراض مشابهة لأعراض الاكتئاب ، ويمكن أن تكون كذلك ، ولهذا السبب يجب توخي الحذر عند محاولة التمييز بين الإرهاق والاكتئاب. في حالة الإرهاق ، ترتبط معظم المشكلات بالعمل ، وعادة ما تساعد التعديلات التي يتم إجراؤها فيما يتعلق بالعمل. ومع ذلك ، مع الاكتئاب ، قد تكون هناك حاجة إلى علاجات مهمة أخرى مثل العلاج أو الدواء. للاكتئاب أيضًا بعض التي لا تظهر عليها الإرهاق ، بما في ذلك:الأعراض

- احترام الذات متدني
- مشاعر اليأس
- أفكار انتحارية

إذا كنت تعاني من أعراض الاكتئاب لفترة طويلة من الوقت ، فتأكد من التحدث مع طبيبك حول العلاج. يمكن مساعدة معظم الأشخاص الذين يعانون من الاكتئاب في العلاج المناسب. والأكثر من ذلك ، يعتقد بعض الخبراء أن حالات مثل الاكتئاب والقلق يمكن أن تؤدي إلى الإرهاق ، لذلك من المهم الاهتمام به عاجلاً وليس آجلاً. إذا استبعدت الاكتئاب كتشخيص واعتقدت أنك تتأثر بالإرهاق ، فقد يظل

العلاج يختلف باختلاف الأفراد. تتضمن بعض الخطوات الممكنة الموصى بها للمساعدة في تخفيف الإرهاق ما يلي:

- **تعلم أن تقول "لا" - تجنب تحمل التزامات أو مسؤوليات جديدة ليست ضرورية للغاية أثناء الاسترداد.**
- **مندوب - إذا كانت لديك الفرصة لنقل بعض المسؤوليات أو المشاريع إلى شخص آخر ، فكر في القيام بذلك.**
- **خذ قسطًا من الراحة - امنح عقلك وجسمك فرصة للاسترخاء بين المهام الكبيرة أو المشاريع حتى لا تكون دائمًا في حالة من التوتر.**
- **ترك العمل في مكان العمل - إن الاتصال المستمر يجعل من الصعب عدم الرد على النصوص أو التحقق من رسائل البريد الإلكتروني أو تلقي المكالمات ، ولكن من المهم تعيين حدود.**

ما الذى يسبب لنا الإرهاق فى العمل ؟



الإجهاد - من الكلمة اللاتينية "الصارمة" إلى الضغط أو اللمس أو الإصابة - ليس سيئًا في حد ذاته. الإجهاد الإيجابي والأدرينالين في الظروف المناسبة يمكن أن يجعلنا أقوى وأكثر سعادة وصحة. ومع ذلك ، في بيئات عمل معينة ، يثير الإجهاد المزمن القلق والانفصال والتعب الذي يمكن أن يؤدي إلى الإرهاق. تقدر منظمة الصحة العالمية (WHO) أن كل طفل أو مراهق خامس تقريبًا وكل رابع بالغ

سوف يتأثر بالإرهاق في مرحلة ما من حياته النشطة. هذا الوضع منتشر على نطاق واسع في البلدان المتقدمة لدرجة أن منظمة الصحة العالمية قد أضافت الإرهاق إلى قائمتها للأمراض المعترف بها عالميًا ، حيث عرّفتها بأنها متلازمة "الإجهاد المزمن في مكان العمل الذي لم تتم إدارته بنجاح" والذي "يشمل مشاعر استنفاد الطاقة أو استنفادها" ، في زيادة المسافة العقلية من وظيفة واحدة وخفض الكفاءة المهنية. "

يشير استطلاع للرأي أجرته مؤسسة غالوب شمل 7500 موظف بدوام كامل إلى أن واحداً من كل أربعة موظفين يشعرون بالإرهاق أثناء العمل في كثير من الأحيان أو دائمًا ، في حين أن ما يقرب من نصفهم يشعرون بذلك في بعض الأحيان. يبدو الاتجاه حادًا بشكل خاص بين الشباب. تشير دراسة ديلويت حول الصحة في مكان العمل في الولايات المتحدة إلى أن 84٪

من جيل الألفية قد عانوا من الإرهاق في وظائفهم الحالية. النساء أكثر عرضة للإصابة بالمرض مقارنة بنظرائهن الذكور .

على الرغم من أن العبء الاقتصادي العالمي الناجم عن الإرهاق لم يتم حسابه ، فمن المقدر أن التكلفة العالمية للأمراض العقلية سترتفع إلى 16 تريليون دولار بحلول عام 2030 ، جزئياً ، بسبب الزيادة في الإرهاق.

بينما نحتفل باليوم العالمي للصحة العقلية ، دعونا نلقي نظرة على محركات الإرهاق.

الإرهاق: مرض القرن الحادي والعشرين

نحن نعيش في عالم فائق السرعة ، حيث يزعم أن التوصيل الرقمي والتقنية المتطورة والوسائط الاجتماعية يجعلنا أكثر ذكاءً وأسرع وأكثر فاعلية. لكن زيادة الرقمنة تسبب أيضًا العزلة الحادة ؛ يحل بهدوء لدينا FOMO ("الخوف من فقدان") وعلاقتنا وسائل الإعلام الاجتماعية بهدوء علاقتنا مع البشر الآخرين

والطبيعة. تشير الأبحاث الطبية إلى أن علاقتنا بأنفسنا وبقية البشر وعالمنا الطبيعي يحسّن من شعورنا بالصحة والسعادة.بالمقابل ، عندما نفقد إحساسنا بالاتصال ، فإن القلق والاكتئاب والإرهاق جميعها متكررة جدًا.

هذه هى أكبر مشكلة فى العالم للصحة العقلية –وربما لم تسمع بها

الإرهاق يجعلنا أسوأ فى وظائفنا ، وفقا لمنظمة الصحة العالمية

هذه هى علامات أنك تعانى من الإرهاق فى العمل

مع زيادة وتيرة التغيير ، يُطلب من المؤسسات إنتاج المزيد بموارد أقل. ربما هذا هو المكان الذي تشعر فيه بشدة بضيق الإرهاق. على أساس سنوي يتم رفع البار ، دون التفكير المطلوب في التكاليف البشرية. وجدت دراسة Gallup للأسباب الرئيسية لنضوب الموظف أن العوامل الرئيسية لها علاقة أقل بتوقعات العمل الجاد والأداء العالي ، ولكنها ترتبط بشكل أوثق بإدارة ومعاملة الفرد.

ترتبط أعباء العمل الضخمة ، وضغوط الوقت غير المعقولة ، وعدم وضوح الدور ، وقلة التواصل والدعم من الإدارة والمعاملة غير العادلة في العمل مع حوادث الإرهاق. عندما يقول الموظفون إنهم في كثير من الأحيان أو دائمًا لديهم ما يكفي من الوقت للقيام بجميع أعمالهم ، فإن احتمال تعرضهم لنقص شديد بنسبة 70٪. وبالمثل ، عندما يوافق الموظفون بشدة على أنهم غالباً ما يعاملون بطريقة غير عادلة في العمل ، فإن احتمال تعرضهم للإرهاق يبلغ 2.3 مرة. بيئات العمل هي الأقل تجهيزًا من جميع شبكات الدعم للاستجابة بشكل بنّاء للإرهاق حيث يستجيب 27٪ فقط من المشرفين بشكل إيجابي لحوادث الإرهاق ويقدم واحد فقط من بين كل ثلاثة زملاء الدعم اللازم.

النساء أكثر عرضة للإرهاق

جزئياً بسبب عوامل خارجة عن سيطرة صاحب العمل مثل تدني احترام الذات وضعف تقسيم العمل خارج مكان العمل. بيد أن أحد المساهمين الرئيسيين هو ظروف العمل غير المواتية التي تضرب النساء بصورة أشد من نظرائهن الذكور ، بما في ذلك فرص أقل للتقدم المهني وشغل وظائف متدنية بدرجة أكبر.

مواجهة ثقافة الخوف

البروتوكولات القياسية لمعالجة الإرهاق في مكان العمل ناشئة بشكل صارخ. يميل المصابون بهذا المرض إلى عدم التحدث علناً خوفاً من التوبيخ أو العار. تمنع ثقافة الخوف هذه التعرف المبكر على المرض وتجعل إعادة الإدماج في مكان العمل أكثر صعوبة.

إذا كنت تشعر بالإرهاق العاطفي أو العقلي أو الجسدي ، أو إذا كنت تعاني من نقص في الإحباط أو الإحباط أو الساخر أو القلق في العمل ، فقد يكون الوقت قد حان لطرح بعض الأسئلة الصعبة على نفسك. إذا لم تتم معالجة الإرهاق ، فيمكن أن يترجم إلى نوبات فزع ، ومشاكل في الجهاز الهضمي ، وأمراض القلب ، واضطرابات المناعة ، والصداع النصفي ، والاكتئاب ، وقد تؤدي في معظم الحالات إلى الانتحار ... بينما نتحرك نحو عصر تكنولوجي سريع الخطى ، حيث نفخر بتكافؤ الفرص والكفاءة ، دعونا لا ننسى أهمية أن تكون الإنسان محورها في العمل. بمجرد أن ندرك الإرهاق الناجم عن الوباء ، يمكننا أن نبدأ الرحلة نحو حياة وعمل أكثر صحة وسعادة.

الإرهاق الاستجابة

ملخص : يمكن أن يساعد فهم المشكلة والتعرف على عوامل مكان العمل والوعى بالعلامات والأعراض وإتخاذ خطوات إستباقية للوقاية على تقليل الإرهاق على الموظفين وأماكن العمل.

فهم القضية

يتميز الإرهاق بالإرهاق العاطفي والسخرية وعدم الفعالية في مكان العمل والاستجابات السلبية المزمنة لظروف العمل المجهدة.
بينما لا يعتبر مرضًا عقليًا ، إلا أن الإرهاق يمكن اعتباره مشكلة متعلقة بالصحة العقلية. وفقًا لمجلة الأبحاث التطبيقية للسلوك الحيوي الحيوي (المذكورة أدناه) ، فإن للإرهاق تأثيرًا متزايدًا على أماكن العمل ، وخاصة في الاقتصادات المتقدمة وأثناء فترات الانكماش الاقتصادي.

الإرهاق أكثر احتمالًا عند الموظفين:

- **نتوقع الكثير من أنفسهم.**
- **لا تشعر أبدًا أن العمل الذي يقومون به جيد بما فيه الكفاية.**
- **تشعر بعدم كفاية أو غير كفء.**
- **لا تشعر بالتقدير لجهودهم في العمل.**
- **لديهم مطالب غير معقولة وضعت عليهم.**
- **في الأدوار التي لا تناسب عمل جيد.**

نظرًا لأنه قد يكون مزمنًا بطبيعته ، مما يؤثر على كل من صحة وأداء الموظفين على جميع مستويات المؤسسات ، فإن استراتيجيات الوقاية تعتبر الطريقة الأكثر فاعلية لمعالجة الإرهاق في مكان العمل.

النظر في العوامل مكان العمل

العديد من العوامل التنظيمية الموضحة في المعيار الوطني لكندا للصحة والسلامة النفسية في مكان العمل وحراسة العقول في العمل ، والتي تؤثر على الصحة والسلامة النفسية في مكان العمل ، هي نفس العوامل التي قد تساهم في الإرهاق في مكان العمل.

على سبيل المثال ، قد يعاني الموظفون من حالات الإرهاق الكبيرة عندما يشعرون أنهم لا يقدمون مساهمة كافية لمؤسستهم ، أو لا يشعرون بأن جهودهم موضع تقدير ، أو لديهم تعارض في الأدوار ، أو العمل الزائد (حتى عندما يقولون إن بإمكانهم التعامل معه) أو عدم وجود توقعات واضحة ويمكن التنبؤ بها.

يمكن للمؤسسات إيجاد طرق لتقليل الضغوطات في مكان العمل التي قد تسهم في الإرهاق من خلال النظر في تنفيذنظام إدارة الصحة والسلامة النفسية أو مراجعة الأدلة مثل نحو مكان عمل أكثر أمانًا من الناحية النفسية: دليل صاحب العمل .

يمكن أن يكون لإدارة الخطوط الأمامية تأثير كبير على العوامل التي تؤثر على الإرهاق. لهذا السبب ، يجب أن يكون الأفراد في مناصب الإدارة أو الدعم مدركين لعلامات وأعراض الإرهاق ، وكذلك ما يمكنهم فعله لمنع الإرهاق أو الاستجابة له. سيساعد تقييم القائد الآمن نفسيًا في تحديد مجالات محددة للتحسين.

التعرف على العلامات والأعراض

غالبية الموظفين الذين يعانون من الإرهاق سيبقون في العمل. إن إدراك التغيرات في المواقف والطاقة يمكن أن يساعد في التعرف المبكر. قد لا يدرك الموظفون أنهم يتعاملون مع الإرهاق وربما يعتقدون أنهم يكافحون فقط لمواكبة الأوقات العصيبة. ومع ذلك ، عادة ما يتم الشعور بالإجهاد كإحساس بالقلق والإحساس بالإلحاح بينما يكون الإرهاق أكثر شيوعًا مثل العجز ، اليأس ، أو اللامبالاة.

قد لا يكون الموظفون على دراية بالآثار السلبية على أدائهم التي يمكن أن يحدثها ذلك ، مثل زيادة الأخطاء أو انخفاض الإنتاجية. يمكن لأصحاب العمل وزملاء العمل

أن يعزوا التغييرات إلى ضعف الموقف أو فقدان الدافع.يمكن أن تزيد الآثار السلبية للإرهاق بشكل كبير قبل أن يتعرف أي شخص على المشكلة أو يعالجها ، كما أن الإرهاق غير المعالَج يمكن أن يزيد من فرصة الإصابة بالاكتئاب السريري أو الحالات الخطيرة الأخرى.

تتضمن بعض العلامات والأعراض التي قد يتعرض لها الموظف الذي يعاني من الإرهاق ما يلي:

- **انخفاض الكفاءة والطاقة**
- **انخفاض مستويات الدافع**
- **زيادة الأخطاء**
- **إعياء**
- **الصداع**
- **التهيج**
- **زيادة الإحباط**
- **ارتياب**

مزيد من الوقت الذي تقضيه في العمل مع إنجاز أقل

الإرهاق الشديد يمكن أن يؤدي أيضًا إلى:

- **علاج ذاتي بالكحول ومواد أخرى**
- **السخرية والسلبية**
- **الوهن الذاتي الشك**

تركت دون معالجة ، قد يؤدي الإرهاق إلى عدد من النتائج بما في ذلك:

- **سوء الصحة البدنية**
- **الاكتئاب**
- **انخفاض الرضا الوظيفي**
- **انخفاض الإنتاجية**
- **زيادة التغيب**

- **زيادة خطر الحوادث**
- **سوء معنويات مكان العمل**
- **انقطاع الإتصال**
- **زيادة حجم التداول**

الأكاذيب التي نقولها لأنفسنا

شارك بعض الموظفين الذين تعافوا من الإرهاق ما أسموه "الأكاذيب التي قلناها لأنفسنا" فيما يتعلق بإنكار علامات الإرهاق ، حتى عندما أشار إليها الأحباء. وشملت هذه:

- **أنا بخير**
- **هو مزعج في وجهي هو المجهدة**
- **أنا أحب وظيفتي**
- **أنا سعيد بالمزيد**
- **أنا فقط مرهق**
- **أنت لا تفهم ، لا أحد يستطيع القيام بذلك**
- **الناس يعتمدون علي**
- **أريد حقًا أن أكون مفيدًا**
- **سأكون بخير بمجرد الانتهاء من ذلك**
- **هذا سيمر أيضا**
- **أحتاج للعودة إلى قمة لعبتي**
- **سآخذ إجازة ثم أكون بخير**
- **إذا سمح لي الناس بأداء عملي ، سأكون بخير**
- **ليس أنا ، إنه الجميع وكل شيء آخر**
-

يعتقد معظمهم أن هذه التصريحات صحيحة وإلى حد ما ، كثير منهم كانوا كذلك. كانت "الكذبة" في إنكار أن وضعهم الحالي يضر بصحتهم ورفاههم وأن التغييرات ضرورية. هذا الإنكار أدى في النهاية إلى الإرهاق.

استراتيجيات الوقاية

- **تقديم توقعات واضحة لجميع الموظفين والحصول على تأكيد بأن كل موظف يفهم تلك التوقعات.**
- **تأكد من أن الموظفين لديهم الموارد والمهارات اللازمة لتلبية التوقعات.**
- **توفير التدريب المستمر للموظفين للحفاظ على الكفاءة.**
- **ساعد الموظفين على فهم قيمتهم للمنظمة وإسهاماتهم في أهداف المنظمة.**
- **فرض ساعات عمل معقولة ، بما في ذلك ، إذا لزم الأمر ، إرسال الموظفين دون حدود جيدة إلى المنزل في نهاية يوم عملهم العادي.**

ساعد في تقييم عبء العمل لأولئك الذين يشعرون بالضغوط لمواصلة العمل بعد ساعات العمل العادية. انظر قالب مراجعة الإنتاجية .

- **وضع توقعات معقولة وواقعية. يجب أن تكون المنظمات واضحة فيما يتعلق بالأنشطة التي تتطلب أعلى المعايير وعندما يكون الأمر على ما يرام لخفض الشريط وتلبية احتياجات العمل.**
- **تشجيع الدعم الاجتماعي والاحترام داخل فرق العمل وفيما بينها.**
- **دعم النشاط البدني طوال يوم العمل.**
- **نشجع بقوة على أخذ فترات راحة من بيئة العمل.**
- **فكر في كيفية تأثير أساليب القيادة على الموظفين المعرضين لخطر الإرهاق:**
  - **يساعد تقييم القائد الآمن نفسيًا على تقييم وتحسين الاستراتيجيات المتعلقة بالصحة والسلامة النفسية.**
  - **التفاعلات الآمنة نفسياً هي مجموعة من الموارد تعتمد على فرضية أن معظمنا ، بما في ذلك في الأدوار الإدارية والنقابية ، لا يعتزمون ولا يدركون كيف يمكن أن يتعرض سلوكنا لضرر من جانب زملاء العمل والموظفين.**

استراتيجيات للمتفوقين

أولئك الذين يتفوقون في المخاطرة هم أكثر عرضة للإرهاق. هؤلاء هم الأفراد الذين يستجيبون في كثير من الأحيان لضغوط العمل من خلال القيام بمزيد من العمل ، والتي يمكن أن تتفاقم أكثر بسبب مكان العمل الذي يتطلع باستمرار إلى أفضل الفنانين أداءً لمعظم أصعب المشاريع فضلاً عن المهام الإضافية مثل توجيه الأداء المنخفض. تشمل استراتيجيات موازنة هذه التوقعات ما يلي:

- **تجنب دائمًا مطالبة المفرط في التعويض عن الآخرين. امنح أفضل فناني الأداء فرصة للعمل مع الزملاء الذين هم في مستوى كفاءتهم أو بالقرب منه. يسمح ذلك بمشاركة أكثر توازناً في عبء العمل وضغوط المشروع وكذلك فرصة للتعلم والنمو معًا. إن الاضطرار إلى انتقاء الركود و / أو المدرب الأقل أداءً يمكن أن يستنزف طاقة الأداء المعنوي المرتفع.**
- **إعطاء خيارات الأداء العالي. يفترض العديد من القادة أن المتنبئين الزائدين يرغبون فقط في العمل على المشاريع الأكثر تطلبًا. في بعض الحالات ، قد يكون هذا صحيحًا ، ولكن**
  - **مع مرور الوقت ، قد يؤدي ذلك إلى إبعاد هذا الموظف بعيدًا عن ما أحب في وظيفته في المقام الأول. قد يفاجأ القائد بالمشاريع التي قد يستمتع بها الموظف ذو الأداء العالي في الواقع متوقع ، أو يجدون صعوبة في قول "لا" ، أو يقللون من مقدار الوقت والطاقة الذي سيستغرقه. قد يشعر الموظف الذي يوافق على القيام بذلك *بشيء آخر* وكأنه لا ينشغل أبدًا به ، وهو غير كافٍ ولا يرقى إلى مستوى التوقعات. هذه الأفكار يمكن أن تكون محركات الإرهاق..**
  - **احترس من الناس "نعم". قد يوافق المتداول المفرط على كل طلب لأنهم يشعرون أنه دعم الانتعاش فى العمل**
  - **تطوير خطة مكان العمل هو استراتيجية عملية لدعم الموظف الذي قد يعاني من الإرهاق.**

- **كجزء من أي خطة ، اسأل الموظف عن أفضل طريقة للتعرف على نجاحاته وانتصاراته. يمكن أن يشمل هذا الثناء الفوري والشخصي ، وفرص النمو والتنمية ، والاعتراف العام ، أو الحوافز. من المهم أن نفهم ما هو أكثر قيمة من قبل الموظف. قد يساعد ذلك نظرًا لأن الموظفين الذين يعانون من الإرهاق غالبًا ما يكون لديهم فقد كبير للثقة في كفاءتهم الإجمالية.**
- **فكر في الفرص المتاحة للموظف لمساعدة أو دعم الآخرين ، مع الأخذ في الاعتبار أن هذه قد لا تكون استراتيجية رائعة إذا كان ذلك جزءًا منتظمًا وصعبًا من مهمة الموظف قبل نضوبها. من خلال أخذ الانتباه بعيدًا عن ما لا يفعلونه جيدًا ، وبدلاً من ذلك ، باستخدام قوتهم لتوجيه شخص آخر أو تدريبه ، قد تساعد في تقليل اللامبالاة والسخرية.**
- **المساعدة في تنظيم وترتيب أولويات العمل في توقعات واضحة وسهلة الإدارة. هذه التغييرات يمكن أن تساعد في إعادة بناء الطاقة مع مرور الوقت وتساعد في الانتعاش. قد تساعد أيضًا العديد من الأساليب الموجودة في استراتيجيات الإقامة على دعم إنتاجية الموظفين لتجنب الإرهاق.**

يتعافى من الإرهاق

تم طرح الأسئلة التالية من المشاركين في مائدة مستديرة بعنوان " *التعافي من الاحتراق"* . كان المشاركون قد عانوا جميعًا من الإرهاق وكانوا إما يتعافون أو استعادوا بالفعل. يمكن أن تساعد الاستراتيجيات والأفكار العملية الخاصة بهم المعرضين لخطر الإرهاق أو الذي يعانون منه حاليًا.

نهج لاسترداد

كان الانتعاش في أي مكان من 6 أسابيع إلى 2 سنوات ، بمتوسط 6 إلى 9 أشهر. معظم وصف الانتعاش باعتباره رحلة مدى الحياة. استفاد كثير من الناس من العلاج الحديث بما في ذلك الإرشاد الجماعي والإرشاد الإدمان. تم وصف بعض الأدوية التي شعروا أنها مفيدة. معظمهم

قاموا بتغييرات كبيرة في الحياة حول كيفية تعاملهم مع أنفسهم وتفكيرهم ، وكيف أدوا عملهم ، وكيف انخرطوا في العلاقات. بعض استراتيجياتهم تتبع.

تحسين استراتيجيات الرعاية الذاتية:

- **تقليل أو القضاء على الكحول والكافيين**
- **تطوير واتباع خطة الأكل الصحي**
- **خذ وقتًا بعيدًا عن العمل إذا كان الإرهاق يؤدي إلى ضعف في القدرة على العمل أو يحتاج إلى علاج**
- **تأكد من أن عملية الانتعاش تشمل تطوير نهج صحي للعمل**
- **ممارسه الرياضه**
- **المشي في الفضاء الأخضر**
- **حديقة**

ابحث عن منفذ إبداعي مثل الرسم

غيّر طريقة تفكيرك وعيشك:

- **ركز يوميًا على إنجازاتك**
- **تجنب انتقاد نفسك دون داع**
- **امنح نفسك هدية في عيد ميلادك أو حدث عطلة آخر**
- **أنشئ مساحة في منزلك تشعر بالهدوء والسلام**
- **حافظ على بيئتك منظمة ومرتبة**

- اكتب يوميًا في مجلة الامتنان للمساعدة في إعادة تركيز عقلك على الأشياء الإيجابية في حياتك
- انشر قائمة بما هو مهم أو ممتع أو ثمين في حياتك على الثلاجة أو في مكان ستراه يوميًا
- قم بتغذية روحك باستخدام التفكير الهادئ أو التأمل أو الصلاة

غيّر طريقة تفكيرك وتؤدي عملك:

- توقف عن تعدد المهام - ركز على شيء واحد في المرة الواحدة
- العمل بوتيرة معقولة وثابتة
- قم بتقسيم المهام والمشاريع التي تبدو ساحقة إلى أجزاء أصغر يمكن تحقيقها
- تعرف على خطواتك الصغيرة واحتفل بها على طول الطريق
- أخبر مديرك أنك تريد أن تنجح في عملك واسألهم كيف سيقيسون ذلك
- خذ فترات راحة منتظمة
- مقاومة العمل الإضافي غير الضروري
- حتى إذا كان يجب عليك تقديم معلومات الاتصال في حالة الطوارئ ، فحاول قدر الإمكان البقاء منفصلين عن العمل أثناء وقت العطلة

تحسين العلاقات:

- حدد حدودًا لنفسك فيما يتعلق بما تريد ولن تفعله - لا بأس في قول لا
- تجنب الناس السامة والمواقف
- تعلم أن تكون مرتاحًا بقول "لا أعرف" إذا كنت لا تعرف ذلك
- قم بإيقاف تشغيل الوسائط التي تتضمن صورًا ورسائل مزعجة
- أصبح أكثر انخراطًا وتواصلًا مع الأصدقاء أو العائلة أو المجتمع

الإستراتيجيات الجيدة للبقاء

كان لدى كل شخص في مناقشة المائدة المستديرة خطة للبقاء على ما يرام كانت امتدادًا للطريقة التي استعادوا بها في المقام الأول. أضاف العديد من الاستراتيجيات

لاكتشاف العلامات المبكرة للتوتر أو تدهور الصحة العقلية. بمجرد أن يدركوا إمكانية الإرهاق ، سيبدأون في اتخاذ إجراءات وقائية.

عناصر خطة الرعاية الذاتية لمنع الإرهاق:

- **قم بتطوير قائمة باستراتيجيات الرعاية الذاتية ، والتي يمكن أن تشمل اليومية ، والتأمل ، والتدليك ، واليوغا ، والقراءة ، والموسيقى ، واليقظة ، والتمدد ، وتاي تشي ، والرقص ، وتقنيات التنفس ، إلخ.**
- **يُقيِّم كل أسبوع مكان تواجدك في متابعة الاستراتيجيات التي اخترتها**
- **يعدل قائمتك حسب الحاجة للأسبوع المقبل**
- **حدد أولوياتك للأسبوع والشهر والسنة - اجعلها معقولة - وقم بتدوينها ومراجعتها بانتظام للحفاظ على تركيزك على ما يهمك**
-

- **استخدم مبادئ اليقظه ، والمسح الضوئي لجسمك لمناطق التوتر على الأقل مرة واحدة في الأسبوع - قم بمعالجة مناطق التوتر من خلال النظر في المصدر وعند الضرورة ، طلب الدعم أو العلاج**
- **خذ وقتك لتصبح متمركزًا على الأرض من خلال التأمل الهادئ أو الصلاة أو التأمل - ذكّر نفسك بأن "الصمت بداخلي ليس في حالة حرب مع الفوضى من حولي".**

الكشف عن العلامات المبكرة للتدهور الصحي واتخاذ الإجراءات اللازمة:

- **أدرج ما يبدو لك الإرهاق (الغضب ، الإحباط ، الإرهاق ، وما إلى ذلك) حتى تتمكن من تحديده مبكراً واتخاذ خطوات لمنع دوامة الهبوط**
- **إذا كنت تشعر بالإرهاق ، فاطلب المساعدة أو فوض المهام أو أعد ضبط الأولويات**
- **تواصل مع الأشخاص الذين يهتمون بك**
- **حشد دعم الأشخاص الذين تثق بهم**

- تعلم كيفية التعبير عن مشاعرك لمنع نوبات الإرهاق فى المستقبل .

- **قلل أو قلِّل من التعرض لأشخاص سلبيين وسامين في حياتك**

لإكتئاب : ما هو الإرهاق ؟ يبدو أن "الإرهاق" أصبح ظاهرة جماهيرية تحظى باهتمام وسائل الإعلام بشكل مستمر. المزيد والمزيد من الناس يفتقدون العمل بسبب الإرهاق. ولكن هل هذه المجموعة من الأعراض مرض محدد بوضوح؟ كيف يختلف الإرهاق عن الاكتئاب ؟ أسئلة كثيرة لم تتم الإجابة عليها بعد.

- **حضور الندوات والمحادثات ذات الصلة على الصحة العقلية**

صاغ مصطلح "الإرهاق" في السبعينيات من قبل عالم النفس الأمريكي هربرت فرويدنبرغر. لقد استخدمه لوصف عواقب التوتر الشديد والمثل العليا في المهن "المساعدة". الأطباء والممرضات ، على سبيل المثال ، الذين يضحون بأنفسهم من أجل الآخرين ، سينتهي بهم المطاف في كثير من الأحيان "محترقين" -

مرهقين ، بلا ضمير ، وغير قادرين على التعامل. في الوقت الحاضر ، لا يستخدم المصطلح فقط لهذه المهن المساعدة ، أو للجانب المظلم من التضحية بالنفس. يبدو أنه يمكن أن يؤثر على أي شخص ، بدءًا من المهنيين المشهورين والمشاهير إلى الموظفين الذين يعملون في منازلهم والعاملات في المنازل.

والمثير للدهشة أنه لا يوجد تعريف واضح لماهية الإرهاق حقًا. نتيجة لذلك ، ليس من الواضح ما هو الإرهاق بالضبط وكيف يمكن تشخيصه. هذا يجعل أيضًا من المستحيل تحديد مدى شيوعه. تظهر شخصيات مختلفة في الصحافة. تقول بعض شركات التأمين الصحي الألمانية أن ما يصل إلى تسعة ملايين شخص يتأثرون في ألمانيا. ومع ذلك ، يجب مراعاة هذه الأرقام بحذر: لا توجد بيانات علمية موثوقة حول عدد الأشخاص الذين يعانون من الإرهاق في ألمانيا.

هل الإرهاق حالة طبية ؟؟؟

ما هى علامات و أعراض الإرهاق ؟؟؟

الإرهاق يعتبر مجموعة واسعة من الأعراض. لا يوجد اتفاق عام حول أيٍّ من هؤلاء جزء من الإرهاق وأيهم ليس كذلك. لكن جميع التعاريف المقدمة حتى الآن تشترك في فكرة أن الأعراض ناتجة عن الإجهاد المرتبط بالعمل أو أنواع الضغط الأخرى. أحد الأمثلة على مصدر التوتر خارج العمل هو رعاية أحد أفراد الأسرة.

هناك ثلاثة مجالات رئيسية للأعراض التي تعتبر علامات للإرهاق:

- **الإرهاق: يشعر الأشخاص المتأثرون بالنزول والإرهاق العاطفي وعدم القدرة على التأقلم والتعب وعدم وجود طاقة كافية. تشمل الأعراض الجسدية أشياء مثل الألم ومشاكل في المعدة أو الأمعاء.**

- **الاغتراب عن الأنشطة (المتعلقة بالعمل): يجد الأشخاص الذين يعانون من الإرهاق وظائفهم أكثر إرهاقًا وإحباطًا. قد يبدأون في السخرية من ظروف عملهم وزملائهم. في الوقت نفسه ، قد ينفصلون عن أنفسهم عاطفياً بشكل متزايد ، ويبدأون في الشعور بالملل من عملهم.**
- **انخفاض الأداء: يؤثر الإرهاق بشكل رئيسي على المهام اليومية في العمل أو في المنزل أو عند رعاية أفراد الأسرة. الأشخاص الذين يعانون من الإرهاق سلبي للغاية بشأن مهامهم ، ويجدون صعوبة في التركيز ، وهم بلا ضمير ويفتقرون إلى الإبداع.**

كيف يتم تشخيص الإرهاق ؟؟؟

لا توجد طرق مدروسة جيدا لتشخيص الإرهاق. هناك استبيانات مختلفة للتقييم الذاتي. ولكن نظرًا لعدم وجود تعريف مقبول عمومًا للإرهاق ، فليس من الواضح ما إذا كان يمكن للاستبيانات "قياس" الإرهاق وتمييزها عن غيرها من الأمراض. الاستبيان الأكثر شيوعًا هو " Maslach Burnout Inventory" (MBI) ، والذي يتوفر لمجموعات مهنية مختلفة. لكن هذا الاستبيان تم تطويره في الأصل لأغراض البحث وليس للاستخدام من قبل الأطباء.

الاستبيانات عبر الإنترنت حول خطر الإرهاق غير مناسبة لتحديد ما إذا كان شخص ما يعاني من الإرهاق أو ما إذا كانت الأعراض ناتجة عن شيء آخر.

يمكن للأعراض التي يقال أنها ناتجة عن الإرهاق أن يكون لها أسباب أخرى بشكل عام ، بما في ذلك الأمراض العقلية أو النفسية الجسدية مثل الاكتئاب أو اضطرابات القلق أو متلازمة التعب المزمن. لكن الأمراض الجسدية أو بعض الأدوية يمكن أن تسبب أعراضًا مثل الإرهاق والتعب أيضًا. لذلك من المهم مراعاة الأسباب المحتملة الأخرى مع الطبيب ، وعدم الاستنتاج بأنك تعاني من الإرهاق على الفور. لأنك قد تخاطر ببدء العلاجات التي لا تساعد.

ما الفرق بين الإرهاق و الإكتئاب ؟؟؟

بعض الأعراض التي تعتبر نموذجية للإرهاق تحدث أيضًا في حالة الاكتئاب . وتشمل هذه

- **استنفاد شديد ،**
- **شعور أسفل ، و**
- **انخفاض الأداء.**

نظرًا لأن الأعراض متشابهة ، فقد يتم تشخيص إصابة بعض الأشخاص بالإرهاق بالرغم من أنهم مصابون بالاكتئاب حقًا. لذلك يجب أن يحرص الناس على عدم تشخيص الإرهاق (المصير) بسرعة كبيرة. هذا يمكن أن يؤدي إلى علاج غير مناسب. على سبيل المثال ، قد ينصح شخص مصاب بالاكتئاب بأخذ إجازة أطول أو إجازة عمل. يمكن للأشخاص الذين استنفدوا "فقط" بسبب العمل التعافي إذا اتبعوا تلك النصيحة. لكن إذا كان الأشخاص المصابون بالاكتئاب يفعلون ذلك فقد يزيد الأمر سوءًا لأن نوع المساعدة التي يحتاجون إليها مختلفة تمامًا ، مثل العلاج النفسي أو الدواء.

بعض خصائص الإرهاق محددة للغاية. على سبيل المثال ، في الإرهاق ، ترتبط معظم المشكلات بالعمل. في حالة الاكتئاب ، لا تتعلق الأفكار والمشاعر السلبية بالعمل فقط ، بل تتعلق بجميع مجالات الحياة. وتشمل الأعراض النموذجية الأخرى للاكتئاب

- **احترام الذات متدني،**
- **اليأس و**
- **الميول الانتحارية.**

لا تعتبر هذه الأعراض النموذجية للإرهاق. حتى الأشخاص الذين يعانون من الإرهاق لا يعانون دائمًا من الاكتئاب . لكن الإرهاق قد يزيد من خطر إصابة شخص ما بالاكتئاب.

يحدث الإرهاق؟

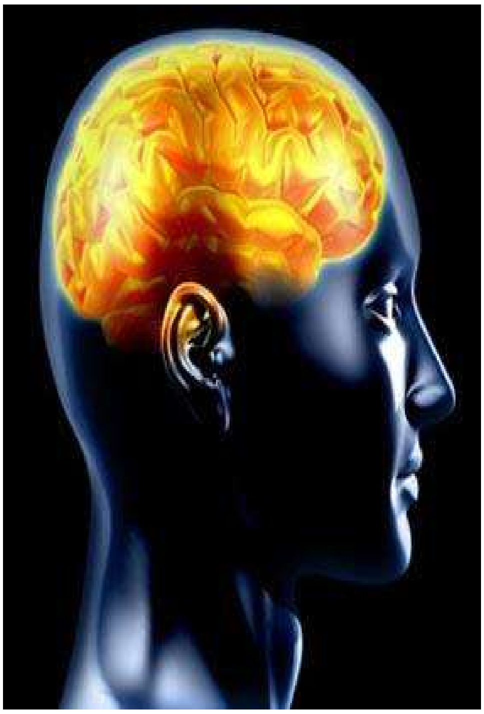
ربما كان تحول تدريجي بعيدا عن ردود فعل إيجابية وإيجابية. ربما يمكنك حتى تحديد بعض العوامل المسببة التي جعلت التحول يحدث لك. تغيير في المشرفين؟ نقل إلى قسم جديد؟ زيادة في مطالب مكان العمل؟ التغييرات في حياتك الشخصية التي أثرت على حياتك العملية؟

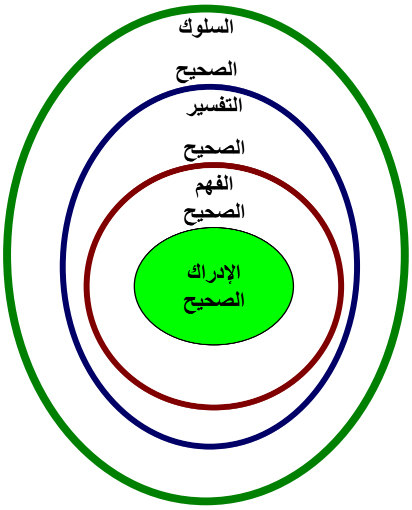
مهما كان الأمر ، فإن المشاعر الإيجابية حول العمل ارتفعت في الدخان. لقد تركت الشعور بالإحباط .محمص. متموج عند الحواف.

The Key Word Is….

التوازنBalance









ما هو حرق الشركات؟

إن الإرهاق الشركاتي ظاهرة حقيقية تحدث عندما يصبح العمل كابوسًا كبيرًا رهيبًا ومرهقًا لأسباب متنوعة.في مقالته البليغة حول هذا الموضوع ، كتب إريك غارتون عن الحقائق الكامنة وراء الإرهاق المؤسسي ، والذي يعكس غالبًا المشكلات داخل الشركة وليس الفرد.

كيف يمكنك معرفة ما إذا كنت تعاني من احتراق الشركات؟

وغالبا ما تشمل الأعراض التعب ، والسخرية ، وفقدان الدافع . إذا لاحظت شعورًا متزايدًا بالرهبة عند مواجهة أسبوع عمل جديد ، فهذا سبب محتمل.

ربما تكون قد تجلى في أمراض جسدية بسبب الإجهاد ، مثل مشاكل في الجهاز الهضمي أو ارتفاع ضغط الدم أو ارتداد الحمض أو صداع التوتر أو انسداد الفك. غالبا ما تحكي أجسادنا قصة ما تعانيه عواطفنا.

الحياة قصيرة جدًا للبقاء في موقف يكلفك جسديًا وعاطفيًا. في عالم مثالي ، يمكننا التراجع عن وظيفة كهذه ، أو إصلاح المشكلة مباشرة ، أو الإقلاع عنها إذا لم تتم معالجتها بشكل صحيح من قبل الشركة. في الواقع ، قد يكون هذا أحد أحلامك المفضلة خلال مكالمات جماعية ساحرة.

ولكن في كثير من الأحيان ، فإن الواقع يمدنا بهذه الوظائف والوظائف التي بنيناها على مدار سنوات عديدة من العمل الشاق. لا يمكننا مغادرة. المسؤوليات المالية ، والاعتماد على الأسرة ، وحتى مجرد الشعور بـ "ماذا سأفعل؟" يبقينا عالقين في مواقف قد لا تشعر بالرضا.

1. تميل إلى جسمك أولا

استمع إلى ما يحتاجه جسمك أولاً وقبل كل شيء. هل تتعامل مع أي ظروف صحية مزمنة ظهرت بسبب إجهادك؟ الخطوة الأولى الأكثر أهمية في الرعاية الذاتية هي الحفاظ على صحتك البدنية مستقرة.

يمكن للجسدية الروتينية المساعدة في تحديد ما إذا كنت على الطريق الصحيح مع صحتك. تأكد من إيلاء اهتمام وثيق لضغط الدم والوزن وصحة القلب والوظائف الرئوية.

2. أكل مثل رئيسه

عندما يكون الضغط مرتفعًا ، من المغري تناول كل الأشياء الخاطئة. غالبًا ما تكون الأطعمة المريحة لدينا لأنها تقدم مكافآت قصيرة الأجل لكونها لذيذة للغاية. تعد معاملة نفسك رائعة ، طالما أن المصدر الرئيسي للتغذية هو قاعدة للأطعمة الصحية الكاملة.

تجنب الأطعمة المجهزة بشكل مفرط والمعبأة مسبقًا والتي تفتقر إلى القيمة الغذائية. إذا كنت تأكل هذه الأطعمة ، فتأكد من تحديد الكمية بحيث يكون لجسمك فرصة لامتصاص السعرات الحرارية والفيتامينات اللازمة من الخضروات والفواكه والبروتينات.

3. ممارسة الرياضة بانتظام

غالبًا ما يمثل الإرهاق الشركات انعكاسًا للحياة. قد يعني هذا أنك تقضي وقتًا طويلاً خلف مكتب. حتى مكاتب الوقوف الاحتفالية هذه لا تقدم ما يكفي من مجموعة متنوعة من الحركة في يوم متوسط.

فكر في بعض الطرق لتدريباتك في روتينك المعتاد ، سواء كان الذهاب إلى صالة الألعاب الرياضية أو المشي أثناء استراحة الغداء (الأمر الذي يتطلب منك في الواقع أن تأخذ استراحة الغداء). لا تحتاج إلى التدريب من أجل الترياتلون أو أي شيء ؛ مجرد تحريك المزيد سيساعد في تحسين الطريقة التي تشعر بها.

4. تعيين حدود مكان العمل

ربما كنت قد تضحيت جدا مع وقتك والطاقة. ربما يكون ذلك قد خدمك جيدًا في الماضي ، ولكن ربما حان الوقت للتراجع عن الجهود وتقليص جهودك إلى مستوى أكثر قابلية للإدارة.

فكر في بعض الطرق التي دفعت بها نفسك بعيدًا عن خط الشركة ؛ هل هناك مناطق يمكنك تفويضها للآخرين؟ هل يمكنك إعطاء الأولوية للمهام المهمة ، لذلك أنت تركز على المجالات الأكثر أهمية بالنسبة لك؟ قل لا. جعل العافية الخاصة بك أولوية.

5. تخصيص وقت للترفيه

قم بإفساح المجال في حياتك للتفاخر ، في العمل والمنزل. عندما تكون متعمقًا في العمل ، ولا يبدو أن هناك نهاية في الأفق ، قد تشعر بالمرح والسعادة كأنها مضيعة للوقت. عادة ما نحتاج في هذه الأوقات العصيبة إلى إطلاق التوتر وأن نكون غوغل أكثر من أي وقت مضى. احتفظ ببعض العناصر المرحة والممتعة القريبة.

هل تحب المعجون سخيف؟ .. ؟ ماذا عن بدء سماع موسيقى هادئة قبل الذهاب إلى مؤتمر هاتفي رئيسي؟ لا يمكن لأي شخص أن يتشبث بالتوتر بعد أن قام بسماع الموسيقى الكلاسيكي .

6. مخاطبة الفريق في غرفة الموظفين

إذا كنت تشعر بالإرهاق ، فربما تعرف خمسة أشخاص آخرين يشعرون بنفس الطريقة. ربما حان الوقت للتوحيد كفريق واحد والتحدث بصراحة عن مشاعرك. ربما يمكنك طرح الأفكار حول ما سيساعد في تقليل الإجهاد في مكان العمل وخلق بيئة أكثر إرضاءً.

إشراك الموارد البشرية في المحادثة واجعلهم يعرفون أن نيتك هي المساعدة في تقليل الإرهاق ودوران مكان العمل.

هذه المحادثة هي في مصلحة الجميع. ستستفيد الشركة من الموظفين الراضين ، وسيقدم الموظفون أنفسهم لأنفسهم لشركة تفي باحتياجاتهم.

نضوب الشركات هو موقف يمكن التحكم فيه ويمكن تجنبه

إذا حاولت حل المشكلة عن طريق الرعاية الذاتية والدعوة ، وقوبلت جهودك باللامبالاة في مكان العمل ، فقد يكون الوقت قد حان لتأخذ مهاراتك في مكان آخر. انت تستحق بيئة عمل تحترمك وتعطى الأولوية لرفاهيتك بالإضافة إلى مهمة الشركة .

حرق الموظف مشكلة مع الشركة وليس الشخص

يلقى هذا الموضوع الضوء على مشكلة معروفة ومتكررة في العمل، ويعطي تفسيرا لتصرفات بعض الموظفين التي قد تبدو غريبة وخارج إطارها، مما يسهّل للمدير فهمها والتعامل معها بشكل صحيح لحلها من جذورها، كما يوضح للموظف أبعاد كل طريقة من طرق التعامل مع الضغط الناتج عن الإحساس بالظلم. والحديث في الموضوع هو عن غالبية الموظفين وغالبية المديرين، مع التسليم بأن لكل قاعدة استثناءات فهناك فروق شخصية واجتماعية وسوق عملية، المنغلق غير المنفتح، والعصبي غير الهادئ، وأبو الأولاد غير الأعزب، مجال مزدحم بالموظفين غير مجال يحتاج، الخ.

سواء أكان السبب تفضيل/تكريم موظف آخر يعتقد أنه ليس أجدر منه في العمل، أو توقيع عقوبة عليه وهو يظن أنه لا يستحقها، أو التفريق في التعامل المادي والمعنوي بينه وبين غيره من الزملاء، أو نسبة النجاح إلى غيره مع أنه خاص به، الخ، من الوارد أن يشعر الموظف بالظلم أثناء عمله في شركته، فما هي الأنماط المعتادة من التصرفات وردود الأفعال؟ وما تأثير كل نمط على الموظف وعلى زملائه وعلى الإدارة وعلى الشركة؟

1 - العمل بأقل جهد وأقل فاعلية، معاقبا بذلك الشركة التي يعمل بها، فهو مقتنع بأنه ليس سببا في الظلم الذي وقع عليه، وكذلك بأن جهده السابق غير مقدر، فيصبح أبطأ في عمله، ويبدأ في تجاهل الاجتماعات وعدم الاندماج فيها، ويبدأ في الشكوى من أمور تافهة لدرجة الشكوى من شيء ما وعكسه، ويتوقف عن تطوير نفسه وتطوير طريقة العمل، ويقلل التواصل مع الزملاء فيما يخص العمل، وغالبا .ما يكون ذلك مصاحبا للعبوس الدائم وتجنب التعامل مع الإدارة

الموظف: مع بداية تنفيذه لهذه الطريقة يشعر بأنه حصل على تعويض جزئي، فقد حرم الشركة من جهده الإضافي ومستواه الممتاز، ووضع مديره في المكان الذي

يستحقه من المعاملة الجافة، فحتى لو سأله عما به لنفى أن تكون هناك مشكلة ولتعلل بأي شيء، وأصبح هناك تعادل مع الظلم الذي تعرض له نوعا ما.. ومع أنه يظن أن هذا الوضع مؤقت وأنه ينتظر حلا ما، فما يحدث فعليا هو أنه كلما مر الوقت زاد كرهه للشركة ولمديره، وانفصل عنهما بشكل حقيقي، بالذات إذا لم يكن زملاؤه مهتمين بأن يشاركوه ما يمر به وما يشعر به، وأصبح مكان العمل بالنسبة له قبرا، فيتحول شعوره بالرضا لممارسة لعبة التعويض إلى سعي لترك الشركة بالبحث عن فرص أخرى في شركات أخرى، ساخطا على الشركة محملا إياها مسؤولية وذنب الانفصال.

المدير: أول ما يلاحظه هو تغير طريقة التعامل الشخصية، إلا أنه غالبا ما يتجاهل ذلك ظنا منه أن سبب التغير أمر شخصي يخص الموظف، ومن الممكن أن يحاول التعامل بالطريقة المعهودة عدة مرات فيجد التغير مستمرا، بعدها يبدأ في ملاحظة هبوط الأداء الظاهر (كالتأخر في الحضور والسلبية في الاجتماعات) فيرجعه للسبب نفسه، ثم تظهر نتائج العمل بأقل جهد في العمل نفسه فيصبح الأمر أكثر وضوحا.. تسبب طريقة التعامل الجديدة مشكلة نفسية ذات شِقين لدى المدير تمنعه من مفاتحة الموظف وتزيد تدريجيا، فهو يتصور -بما أنه قدم للموظفين رواتب مناسبة واحترم حقوقهم- أنهم سعداء وممتنون، إذا تغير ذلك وأصبح أحدهم تعيسا بسبب شيء يخص العمل فلا مبرر يمكنه أن يكون كافيا لذلك التغير، كما أنه ينبغي لصاحب المشكلة أن يتحدث لا أن ينكمش وينعزل ويتوقع أن يذهب إليه المدير خاطبا وده ومحتاجا إلى استعادة التعامل الودي.. وإذا تغلب على المشكلة النفسية وتحدث إليه فغالبا ما يجد منه تبريرات واهية لا علاقة لها بالمشكلة الحقيقية.. شيئا فشيئا يتحول الموظف إلى عبء نفسي كبير على المدير، خاصة إذا لم تكن هذه هي المرة الأولى، ويعتمد بقاء الأمر على ما هو عليه على مدى سوء مستوى الموظف ونتائجه، فقد ينتهي إلى التسريح مرورا باجتماعات تقييم الأداء الرسمية.

الشركة: منذ البداية تخسر الشركة جهد ونشاط الموظف بسبب البطء وقلة عدد ساعات العمل وعدم الاهتمام، وتزيد الخسارة كلما كان عمله ضمن فريق عمل أو كان عمل غيره مرتبطا بعمله، يتزامن ذلك مع تحاشي الزملاء التعامل معه بسبب هالته السلبية، فتقل قنوات الاتصال الخاصة بالعمل، ويؤدي تجاهل المدير للموقف إلى تباطؤ العمل أكثر.. إذا كان دور الموظف مهما فسوف تكون هناك مشكلة في التعويض السريع.

2 ـ العنف، بأن يقتحم المكتب على مديره ويصدر عنه أو يبدر منه ما لا يتناسب مع أخلاقيات العمل ولا الأخلاق عموما.

الموظف: يكون عصبي الطبع في غالب الأحيان، أو يكون قد وصل إلى درجة الانهيار العصبي نتيجة ضغوط كبيرة أحيانا، ولا يتمكن من السيطرة على أعصابه فيقوم بالتعدي باللفظ أو الضرب على المدير، ورغم أن النتائج لا تهمه مقابل التنفيس عما يشعر به إلا أنه يفاجأ أحيانا بالنتائج، إذ يتم التحقيق معه ثم فصله أو فصله مباشرة، مع الحرص على ألا يتمكن من العمل في المجال بعد ذلك.

المدير: لا يجد المدير أمامه إلا أن يتخذ إجراءا عقابيا يضمن به الحفاظ على انضباط ونظام الشركة، وفي أحيان نادرة يتمالك أعصابه -خاصة إذا كان الموظف بدون سوابق مشابهة- ويفهم الأمر ويقدّره ليضعه في نصابه، مع تحويل الموظف للتحقيق، ونادرا ما يقوم باستبقائه في الشركة بعدها.

الشركة: يصبح الحدث مثار الحكايات والنقاشات بين الزملاء، فينقسمون ما بين مؤيد ومعارض، ويترقب الجميع النتائج ويكون لها تأثير كبير عليهم، فمرور الفعل دون ملاحظات يعني سقوط هيبة الإدارة، ومروره بعقاب مع استمرار الموظف في عمله يحوله إلى بطل أسطوري تحكى قصته للموظفين الجدد وتقلل من هيبة

الإدارة، ومروره بفصل الموظف يحفظ احترام الإدارة ويثبت في الأذهان أهمية الاحترام.

3- قيادة جبهة لمعارضة وتشويه الإدارة داخل الشركة عن قصد أو غير قصد.. عندما يكون عن قصد فغالبا ما يكون السبب متعلقا بشخصيته وطريقة معالجته للأمور (التخطيط، الانتقام، الخ) أكثر من كونه مدى فداحة الظلم وماهية التفاصيل، وإلا فقد يحدث في البداية بتسلسل طبيعي نتيجة فضفضته لزملائه وكونه محبوبا وذا مصداقية بينهم ثم يتحول إلى أمر مرتب.

الموظف: في الحالات العادية يحكي لزملائه عما تعرض له وعن مدى ظلم المدير له، وعندما يحصل على تعاطفهم قد يتحول الأمر إلى هوس فيبدأ في التعليق ساخرا أو ناقدا على كل ما تقوم به الإدارة، ويستخدم المواقف التي تحدث مع أي منهم للتدليل على مدى الظلم وسوء التعامل في الشركة، ويحصل على رضا سريع بشعوره بأنه ليس وحده في هذا المركب.. مع الوقت يتحول إلى أيقونة لزملائه وتتكون جبهة جديدة -غير راضية- في مقابل الإدارة، ويسوء التعامل بينه وبين المدير إلى درجة كبيرة، مع زيادة موازية في ثقته بنفسه وبالجبهة التي تأسست على يديه، ثقة تتسبب في عدم رؤيته للأمور على حقيقتها وبأحجامها الحقيقية، وغالبا ما ينتهي الأمر بتسريحه أو استقالته.

في الحالات الحادة قد لا يحكي عما تعرض له في الأساس وإنما يركز على انتقاد المدير وطريقته، ثم يبدأ في إعطاء نصائح في التعامل مع المدير لزملائه مغلفة بالحفاظ على الكرامة والحقوق ينتج عنها تدهور العلاقات وحدوث مشاكل متزايدة بين الموظفين وبين الإدارة، في حين لا تتأثر علاقته هو بها، فهدفه ليس الحصول على حقه وإنما إفساد عمل الإدارة. في النهاية يحدث أمر من ثلاثة: إما أن تغلق الشركة أبوابها، أو يقال المدير من منصبه، أو يتم التحقيق وتسريح الموظفين الذي تثبت عليهم مواقف فيها أخطاء، وإذا تم اكتشاف دور الموظف فتسريحه هو

أقل ما يحدث، إذ من المحتمل أن تقاضيه الشركة أو تحرص على ألا تتوفر له فرص عمل في المجال نفسه بعد ذلك.

المدير: غالبا لا يتمكن من ملاحظة ما يجري، فتأخذ الأمور مجراها وتسوء الأحوال، إلى أن تبدأ الأمور في التكشف له نتيجة اختلاف شخصيات الموظفين، فيفاجأ أن أحدا ما يعامله بقلة احترام، وأن كلمته بدأت تصبح غير مسموعة في المكان، فيحاول فهم ما يحدث إلا أنه غالبا ما يفشل في ذلك، ثم يبدأ في استعادة النظام عن طريق التوبيخ وفرض العقوبات إلا أن هذا يزيد الأمر سوءا، فيضطر إلى فصل بعض الموظفين، ليتقدم آخرون باستقالاتهم، فتتحول الشركة إلى مكان مقبض بالنسبة له، فيعيد بناء الشركة من جديد بموظفين جدد (إذا كان صاحب الشركة) أو يستقيل.

الشركة: مع تطور الأحداث ينفصل الموظفون نفسيا عن الشركة تباعا، وتستغرق النقاشات السلبية وقتا طويلا يعطل العمل، ويتأثر بعض الموظفين الحساسين فيستقيلون مبكرا (أظهرت الأبحاث أن الزملاء يتأثرون بظلم زميلهم أكثر منه)، ويصبح من ينقل الكلام بين الناس ومن يراقب الأحداث ويحكيها بطلا، فيقلده الآخرون، فيضيع وقت أطول على الشركة، كما يتوقف العمل وتهمل جودته، وينتهي الأمر أحيانا بإغلاقها.

4- مناقشة الأمر مع الإدارة، بالتعبير عن شعوره تجاه ما حدث ووجهة نظره في الموقف

الموظف: يفكر وقتا كافيا لتكوين وجهة نظر كاملة عن الموضوع ولترتيب الكلام في ذهنه، ويتحين وقتا مناسبا للمدير أو يطلب منه أن يجتمع به، وفي الاجتماع يحكي ما حدث ثم يتكلم عن وجهة نظره فيه وكيف أثّر فيه، وأحيانا يتحدث في الحل المقترح إن كان واضحا بالنسبة له. يحدث ذلك عندما يكون لديه للمدير رصيد كاف

من الصدق والاحتواء والاحترام والتفكير المنطقي، فتتغلب كفة الثقة على كفة الخجل والخوف من الإهانة.. بعدها يعتمد تطور الأمر على رد فعل المدير، فعند عدم وجود رد مقنع أو تفهّم مناسب فإما أن يتحول الموظف إلى النمط رقم 1 (الانكماش) أو النمط رقم 6 (الاستقالة)، وإما أن يكرر مناقشة الأمر مع المدير الأعلى (إن وجد)، أما إذا كان هناك رد فعل إيجابي فستعود الأمور إلى طبيعتها.

المدير: في الاجتماع غالبا ما يكون الأمر مفاجئا للمدير، ربما بسبب انشغاله هو أو كثرة عدد الموظفين أو عدم توقعه وقوع ظلم على أحدهم الخ، وعندما يعرف التفاصيل يحاول أن يوازن بين مصلحة الشركة وبين مصلحة الموظف، حيث تقتضي الأولى أحيانا إجراءات لا ترضي الجميع، وقد تقتضي الثانية إجراءات خاصة تؤثر على النظام، فإذا نجح في الوصول إلى حل يضمن المصلحتين (حتى لو كان مجرد إقناع الموظف بوجهة نظره) فسيشعر بالإنجاز وبالنجاح في إدارة الأزمة، أما إذا لم يتمكن من إقناع الموظف بوجهة نظره أو حل المشكلة فسيبحث مع الوقت عما يمكن أن يعوض الموظف بشكل آخر أو يبحث عن بديل له إذا تبين له أنه انتقل إلى النمط رقم 3 (الإثارة) أو النمط رقم 6 (الاستقالة).

الشركة: لا تشعر الشركة بتغير في الأداء ولا النتائج إذا تمت المصارحة والمواجهة في وقت مناسب، ويتوقف الباقي على ما يتم في الاجتماع، فإذا تم بنجاح فلن تحدث مشاكل، أما إذا لم يتم بنجاح فقد تفقد الشركة الموظف، أو يحدث الأسوأ وهو أن يبدأ في إثارة زملائه عن قصد أو عن غير قصد مما يحدث ضررا بالشركة.

5- العمل بجد أكبر واجتهاد أكثر، إذ يظن أن السبب فيما حدث هو أنه لم يكن في المستوى المطلوب، وهو يفعل ذلك في محاولة للتعويض وكذلك للفت انتباه مديره.

الموظف: لشعوره أن ما حدث من ظلم قد يكون نتيجة عدم قيامه بمهامه على المستوى المطلوب، أو لم يظهر بالشكل المناسب أمام المدير، يجهد نفسه في العمل أكثر، ويتفانى بالمكوث في الشركة لساعات إضافية وإنجاز العمل قبل وقت تسليمه، فإذا لاحظ اختلافا في معاملة المدير وحركة إيجابية لرفع الظلم ابتهج واستمر في ما يفعله بروح عالية، وبعد شهور قد يبدأ في المعاناة من تأثير "الحرق" الزائد لصحته النفسية والجسدية فيختل أداؤه ويقل مجهوده، وعندها يصبح مخطئا في نظر الإدارة بالفعل.. أما إذا لم يلاحظ اختلافا في المعاملة وحركة إيجابية في رفع الظلم فسيتحول إلى نمط من الأنماط الأخرى.

المدير: إذا لاحظ نشاط الموظف واجتهاده وتفانيه فسيكون سعيدا دون أن يربط ذلك النشاط بالسبب الذي يحدث من أجله، فهو لم ينتبه إلى وجود ظلم ولا مشكلة في الأساس، حتى إذا انتكس ذلك الجهد أصبح انطباعه عنه سلبيا.. أما إذا لم يلاحظ نشاطه من البداية فسيستمر كما هو، ولن ينتبه للمشكلة إلا إذا حدث أمر آخر من الأنماط الأخرى.

الشركة: تستفيد الشركة من النشاط التعويضي للموظف طيلة فترة هذا النشاط، وعند عدم تمكنه من الاستمرار في ذلك تحدث مشكلة نتيجة عدم قيامه بواجباته على النحو المطلوب.

6- قرار الاستقالة وترك الشركة، سواء كانت هناك فرصة عمل أخرى أم لا.. يحدث هذا بالذات في مواقف الظلم المتكررة، وفي الأحوال التي يعبر فيها عما يشعر للإدارة ولا يكون فيها رد فعل، وفي الصدمات القوية (كأن يكتشف أن راتب موظف جديد أكبر من راتبه مع أنهما في المستوى المهني نفسه).

الموظف: لشعوره بعدم جدوى التحدث إلى المدير في هذه المرة، أو للصدمة التي تلقاها عندما عرف معلومة فيها ظلم كبير له، تنتهي العلاقة بين الموظف وبين

الشركة بشكل فوري، إذ تمتلئ كفة خدمته لها بإخلاصه وتفانيه وتزيد بكثير عما قدمته له الشركة من معروف في البداية ونكران الآن، ولا يكون من السهل إقناعهأ و حتى التحدث إليه في هذه الحالة فلن يتكلم بما يشعر به، بل قد يترك العمل دون تقديم الاستقالة والسير في الطريق الرسمي.. في أحيان قليلة جدا يوافق على التحدث عن سبب الاستقالة بعد ضغط المدير وعندها تتطور الأمور حسب ما يدور في الاجتماع.

المدير: من الصدمات الكبيرة التي يمكن أن يتلقاها المدير قرار موظف بالاستقالة دون مبرر قوي أو معروف والعناد الشديد في عدم التحدث والمناقشة، عندها يؤجل مهامه الأخرى لبحث الأمر ومحاولة فهم ما يجري ومحاولة حله، فإذا تمكن من ذلك فستكون هذه سابقة تكسبه ثقة في نفسه وتقوي علاقته بالموظف، وإلا فستترك لديه ندبة.

الشركة: تعاني الشركة نفس صدمة المدير، فهذه الاستقالة الفجائية تعني اختلالا ولو بسيطا في سير العمل لحين توفير بديل من الداخل أو الخارج، وفي بعض المجالات يكون هذا صعبا.

إذا كنت قد وصلت إلى هذا الحد في القراءة فشكرا لاهتمامك، وإذا تحملت ثلاث دقائق أخرى فسنتناول أفضل الطرق للوقاية من الشعور بالظلم أو على الأقل للوقاية من تداعيات الشعور بالظلم لتقليل تأثيرها على الشركة وعلى الموظف..

كمدير:

1- شجع ثقافة المصارحة، رحّب بإقدام أي شخص على مواجهتك بمشكلة في الشركة أو مشكلة تخصك، رحّب بإقدامه على مشاركتك في مشكلته الشخصية، كلما اعتاد الناس على المصارحة بما يشعرون به أصبح عملك أسهل ووضح للجميع أنه

لا حدود للتواصل ولا موانع له. ويجب أن تكون البداية من عندك أنت، كلما شاركت حال الشركة وأحداثها ومشاعرك أثناء أحداث ما زاد اقتناعهم بما تشجعهم عليه.

2- عندما تلاحظ أي اختلاف في أداء أي موظف أو في طريقته في التعامل فاسأل أصدقاءه، غالبا ما يكون هذا أسهل من سؤاله مباشرة لأنه قد لا يصارحك في حين لا يوجد لديهم دافع لعدم المصارحة، بالعكس يهمهم أن يطمئنوا على استقرار زميلهم وعلى راحته وحل مشكلته.

3- تغلب على الموانع النفسية التي قد تنشأ لديك وتوقفك عن التواصل مع الموظف الذي تشعر أن لديه مشكلة، ابدأ التواصل وابذل مجهودا لتقنعه بالتحدث وشرح المشكلة والتعبير عن مشاعره، اجلس في كرسي مقابل لكرسيه أو بجواره بدلا من الجلوس على مكتب المدير.

4- في حالة تكريم أحد الموظفين لسبب ما، أو توقيع عقاب عليه بسبب خطأ ظاهر أمام الجميع، فاحرص على شرح سبب التكريم أو العقاب، لا تترك مجالا لتفسير الزملاء ولا للقيل والقال بينهم، ولا تفتح مجالا ليشعروا بالظلم سواء لتكريم غير مستحق له أو عقاب غير مبرر له.

5- اعتمد سياسة التقدير للناس على مجهوداتهم وعلى عملهم الجيد، وحاول ألا تنسى أحدا منهم أو قسما منهم، وكرر ذلك باستمرار، لا تفعل ذلك مرة وتتوقف ظنا بأن ذلك كاف.

6- الجأ إلى الله بالدعاء لتُحل المشكلة، فقد يأتي الحل دون مجهود منك، وقد يوفقك إلى ما تنجح به في حلها، وقد تأتي النتيجة بعكس ما تريد ويتضح أنها كانت أفضل حل في وقتها

كموظف :

1- لا تدع سوء حالتك النفسية تؤثر سلبا على مستواك في العمل، فقد لا ينتبه أحد إلى حالتك النفسية ولكن سينتبهون جميعا إلى تقصيرك في العمل، فتكون بذلك مخطئا حتى لو لم يكن هذا هدفك.

2- تجرأ وعوّد نفسك على المواجهة والمصارحة، فلا شيء أفضل من أن تكون كل الأمور واضحة أمام كل الأطراف، هذا من شأنه أن يسرّع الأمور بوضع نهاية للموقف (سواء كانت جيدة أم سيئة)، ويحميك من وقت طويل تحت ضغط نفسي كبير أو تصرف خاطئ.

3- العب دورا في توجيه زملائك ممن لديهم مشاكل مع الإدارة، شجعهم على المواجهة، وإذا لم تكن وجهات نظرهم في الظلم مقنعة فاشرح لهم ذلك.

4- الجأ إلى الله بالدعاء، فقد تُحَل المشكلة وحدها، وقد يوفقك إلى ما ينبغي أن تفعله لحلها، وقد تأتي النتيجة على غير ما كنت تتمنى ويكون فيها الخير لك في المستقبل.

<u>كمدير: </u>كيف تتعامل مع الموقف اذا شعرت ان احد الموظفين لديك لم يعد يشعر بالراحة في العمل؟

هناك طريقتان للتعامل مع هذه المشكلة:-

سؤال الموظف إن كانت وظيفته الحاليةب ها بعض المشكلات أو أنه لا يستطيع التكيف معها ونقله لوظيفة أخرى تناسب امكاناته

أو السماح له بترك العمل وتقديم استقالته

.... الموظف غير مريح مع وظيفته

.... يجب أن يكون هناك سبب حقيقي وراء هذا الانزعاج

.... كمدير: تحتاج إلى التحدث معه

الاستماع إلى مشاكله

.انه قد يكون يفقد الحافز لبعض القضايا الشخصية

قد تكون هناك بعض القضايا المهمة ذات الصلة

قد يكون هناك بعض الند للند الصراع

.كمدير: تحتاج إلى تصحيح هذه المسألة

15 نصائح للتعامل مع حرق الموظف كمدير أو صاحب عمل



في بعض الأحيان ، قد تلاحظ أن الموظف النجم يصبح سريع الغضب ويتأخر عن العمل بشكل منتظم. تلاشى الحماس ، وانخفضت الإنتاجية. *أنت* الآن تبدأ في الشعور بالقلق في كل مرة تشاهد فيها هذا الشخص ، وتصبح محبطة لكيفية تأثير الوضع على زملاء العمل.

هل فكرت أن المشكلة قد لا تكون مع الموظف ، ولكن مع وظيفته؟ هل هذا الشخص غارق وقليلة التقدير؟ ربما يعاني هو أو هي من الإرهاق في مكان العمل ، وهي حالة من الإرهاق البدني والعاطفي الناجمة عن فترة طويلة من التوتر مما يؤدي إلى الشعور بالفراغ والإحباط.

معلومة هامة

من الأمور التى استقر عليها الرأى فى مجالات تنمية القوى البشرية بشكل عام والقيادات الإدارية بشكل خاص هو ما يجب أن يتمتع به المديرون من معنويات مرتفعة ومن مستوى ملموس من الصحة النفسية".

وذلك لكى :

- لايكون المدير مصدرا للضغوط على العاملين معه.

- لكى يهتم بتهيئة الأجواء النفسية المريحة للعاملين معه.

- لكى يتمكن من علاج المشكلات التى تسبب الضغوط.

فهم الموظف الإرهاق



الأسباب

.

والأكثر شيوعًا هو أن الإرهاق ناتج عن العمل المرهق وقلة التقدير ، وغالبًا ما ينتهي الأمر بالموظفين إلى ألواحهم أكثر مما يمكنهم القيام به حتى عن طريق العمل الإضافي. على الجانب الآخر ، يحدث الإرهاق أيضًا عندما يشعر الموظفون بالملل أوالاكتئاب ويصبحون أقل تحفيزًا. يعاني الآخرون من الإرهاق لأنهم يخشون فقدان وظائفهم ويشعرون بعدم الأمان بشأن مستوى عملهم ، أو أنهم غير متأكدين من توقعات الوظيفة.

علامات

على الرغم من أن منع الإرهاق لدى الموظفين يعد إنجازًا كبيرًا ، فإن التقاط علامات التحذير ليس بالأمر الصعب. كن على اطلاع:

- **الغياب غير المبرر عن العمل**
- **الظهور للعمل متأخرا / المغادرة مبكرا**

- **انخفاض في الإنتاجية**
- **إحباط واضح**
- **انخفاض في الصحة**
- **عدم وجود الحماس**
- **عزل**

لسوء الحظ ، لا يوجد حل سريع لمساعدة موظفيك في التعامل مع الإرهاق. إرسالهم في عطلة لن يجعل المشكلة تختفي فور عودتهم. يجب إجراء تغيير حقيقي في عملهم وبيئة عملهم وحالتهم العاطفية.

انت، بصفتك الرئيس ، لها تأثير هائل في هذه المجالات. من خلال التواصل وتحفيز وقيادة موظفيك ، يمكنك إعادة تشكيل حياتهم العملية.



التواصل مع موظفيك

1. عقد اجتماعات منتظمة للموظفين

ويشمل ذلك اجتماعات الموظفين وعقد اجتماعات فردية مع كل موظف. تبادل لاطلاق النار لاجتماع واحد على الأقل شهريا ، إن لم يكن كل أسبوعين. امنح موظفيك فرصة ليس فقط لمناقشة ما يعملون عليه ، بل وأيضًا أية مشكلات قد يواجهونها فيما يتعلق بعبء العمل ، ومستوى صعوبة عملهم ، وبيئة العمل ،

وإتمام أهدافهم المهنية. اسمح لهذا الوقت لموظفيك بالانفتاح عليك من خلال إخبارهم بأنك من دعاة وأنهم إلى جانبهم.

2. التأكيد على الإيجابيات والتقليل من السلبيات

هناك إيجابيات وسلبيات لكل وظيفة ، وعندما يعاني الموظفون من الإرهاق ، غالبًا ما ينسون الإيجابيات ويركزون فقط على السلبيات. على سبيل المثال ، قد يركز الموظف بشكل أساسي على المهام الشاقة التي يتعين عليه القيام بها ، مع تجاهل العمل الأكثر إثارة في المشروع الذي يقوم به. ثم ركز على العمل الذي يثير موظفك في كل مرة تتحدث فيها معه. وبهذه الطريقة ، يمكنك الحفاظ على ما يتمتع به الموظفون فيما يتعلق بعملهم في قمة عقولهم.

3. الاعتراف والاعتراف بعملهم

تعترف بالعمل الشاق لموظفيك وتقول إنك تقدر ذلك. كن صريحًا ، لكن اجعله يبحث عن هذه الأشياء فعليًا ، حتى وإن كان ذلك من بين المهام الدنيوية. ربما ستجد دليلًا على بذل جهد أو إنجاز قوي في مهارات خدمة العملاء للموظف أو في قواعد السلوك الخاصة بالبريد الإلكتروني. ابحث عن سبب لتكوين الموظفين بشكل منتظم ، وأخبرهم بما لاحظته.

4. توضيح التوقعات ومتطلبات الوظيفة

سبب آخر شائع أن الموظفين تجربة الإرهاق في مكان العمل لأنه من غير الواضح ما ينبغي القيام به. ربما تكون مهامهم غامضة ، أو ربما يحصلون على إرشادات وتعليقات من رؤسائهم المتعددين. بغض النظر ، فمن وظيفتك التأكد من أنهم يعرفون دورهم الدقيق. خلاف ذلك ، يضيع المال والوقت ، وسوف تستمر الإحباطات في النمو.



تحفيز العاملين لديك

5. معرفة ما يحفز موظفيك

هل يؤدي مدح الموظف أمام الموظفين الآخرين إلى تحسين موقفه أو إنتاجيتها؟ هل الإشارة إلى أوجه القصور في الموظف في اجتماع واحد على واحد يوفر الدافع للعمل بجدية أكبر؟ هل تحصل "جمعة عادية" على مزاجك الإيجابي؟ صدق على الدوافع ، وتذكر أن كل موظف مختلف ، لذلك تحفيز كل فرد وفقا لاحتياجاتهم ، وليس احتياجاتك.

6. تشجيع مسكنات الإجهاد

بالإضافة إلى تحفيز موظفيك بشكل مباشر ، شجعهم على تحفيز أنفسهم من خلال السماح بمسكنات الإجهاد: اسمح لهم بالاستماع إلى الموسيقى أثناء عملهم ، أو ثني ساعات عملهم ، أو السماح بالزي غير الرسمي ، أو إنشاء الاتصال عن بُعد . سيساعد ذلك موظفيك على الاستمتاع بوقتهم في العمل ، مع إظهار أنك تهتم برفاهيتهم أيضًا.

7. اظهار التقدير الخاص بك

شعرت دائمًا بالتقدير عندما دخلت في العمل لأجد أن مديري اشترى القهوة والخبز للمجموعة. لقد أعطاني الدافع الإضافي لهذا اليوم. يمكنك إظهار تقديرك من خلال

تقديم وجبة الإفطار أو وجبة خفيفة بعد الظهر أو الإفراج المبكر أو حتى جلسة تدليك التوتر. يمكن أن تكون هذه الأشياء هي أبرز يوم الموظف خلال يوم ممل على خلاف ذلك.

8. تشجيع الحصول على الهواء النقي

يحتاج الجميع إلى هواء منعش قليلاً بين الحين والآخر ، وقد يكون منعشًا للغاية بعد الجلوس في مكتب لساعات متتالية. إذا سمح لك نوع العمل ومكان العمل ، فطلب من الموظفين الخروج لفترة من الوقت. ربما يمكنك حتى إحضار أجهزة الكمبيوتر المحمولة. إذا لم يكن الأمر كذلك ، شجعهم على المشي أثناء فترات الراحة ، أو عقد اجتماع للموظفين في الخارج. قد ترغب حتى في تحديد موعد بعد الظهر مرة واحدة كل ثلاثة أشهر للاستمتاع بنزهة الموظفين أو نزهة خاصة أخرى.

9. تشجيع أيام العطلة

في حين أن جعل الموظفين يقضون إجازة لن يعالجهم من الإرهاق ، فإنه يمكن أن يبدأ في تخفيف الأعراض. في الواقع ، قد يحفز بعض موظفيك على استخدام أيام العطلات بشكل منتظم. إذا كان لديك موظف مقاوم بشكل خاص ، شجعه على قضاء يوم واحد في الشهر على الأقل للاسترخاء.

10. زيادة التعويض

من غير المرجح أيضًا أن تؤدي زيادة التعويضات إلى علاج الإرهاق ، لكن يمكن أن تحفز الموظف الذي يشعر بالملل من العمل الشاق للحفاظ عليه ، ويوفر حافزًا إضافيًا للقيام بعمل جيد. على سبيل المثال ، إذا علم الموظف أن زيادة الرواتب في الأفق ، فيمكن أن يحفزه على إنجاز المهمة. إذا لم تتمكن من زيادة التعويض ، فكر في منح مكافآت مقابل العمل المتميز.



قيادة موظفيك

11. تحسين مهاراتك القيادية

من الأهمية بمكان أن تستمر في تطوير مهاراتك القيادية . لا يؤدي هذا إلى تحقيق الانسجام لمجموعتك فحسب ، بل إنه يمكّن الجميع أيضًا من العمل كفريق واحد ويكونون أكثر كفاءة. اقرأ بعض كتب القيادة ، وتعرف على القادة العظام ، وحضور ورشة عمل أو مؤتمر للقيادة. من خلال القيام بذلك ، سيكون لديك المزيد من الأفكار حول كيفية التعامل مع حالات الإرهاق بين موظفيك.

12. أرسل موظفيك إلى التدريب

كقائد ، من المهم تمييز المهارات التي يحتاج الموظفون إلى تحسينها حتى يتمكنوا من أداء قدراتهم الكاملة. التدريب لا يعزز الإنتاجية فحسب ، بل يعزز الروح المعنوية لفريقك. فكر في التدريب على إدارة الوقت ، أو تحسين خدمة العملاء ، أو إدارة الإجهاد ، أو برامج كمبيوتر محددة.

13. تخصيص المهام وفقا لذلك

لكي تكون مديرًا جيدًا ، فأنت بحاجة إلى تقييم ما إذا كانت المهام قد تم تعيينها بشكل صحيح في ضوء القدرات الفريدة التي يتمتع بها كل موظف. بالنسبة لأولئك الذين يفتقرون إلى الحافز ، فكر في مسؤوليات جديدة ومثيرة ستدفع مجموعة

مهاراتهم الحالية.إذا كان الجميع يقومون بعمل شاق ، فقم بتدويره حتى يتمكن الجميع من تجربة شيء جديد. فقط تأكد من توزيع أعباء العمل بالتساوي وعدم تحمل أي شخص عبء العمل.

14. الحد من العمل الإضافي

ما لم يحصل الموظفون على رواتب إضافية كعامل محفز ، فإن العمل ساعات مفرطة أقل من المرغوب فيه. احصل على موظفيك داخل وخارج المكتب بعدد الساعات التي تم الاتفاق عليها عند استئجارهم. قد يعني هذا تقليل عبء العمل ، أو تعيين مؤقت ، أو تعيين موظف آخر كليًا. في حين أن العمل الإضافي من حين لآخر غير ضار ، إلا أن العمل الإضافي الثابت يزيد من الإرهاق في مكان العمل.

15. تشجيع المشاركة في برنامج مساعدة الموظفين (EAP)

برنامج مساعدة الموظفين هو خدمة استشارية يقدمها أصحاب العمل لموظفيهم ، إما مباشرة من خلال الشركة أو عن طريق التأمين. إذا كانت شركتك تقدم EAP ، فأعلم موظفيك ، وشجعهم على الاستفادة من الخدمة. تتعامل EAPs غالبًا مع الأشخاص الذين يعانون من الإرهاق في مكان العمل ، مما يجعله مكانًا مثاليًا للعاملين لطلب المساعدة.

كلمة أخيرة

أي شخص عرضة للإرهاق في مكان العمل. لا تظن أن موظفيك محصنون ضد الإرهاق لمجرد أنك راضٍ عن حياتك المهنيةخذ وقتك لتقييم مستوى الإرهاق لدى موظفيك وتنفيذ التدابير اللازمة للتعامل معه ومنع حدوثه. كل شخص لديه رد فعل مختلف على وظائف مختلفة ، وأنه من وظيفتك للتأكد من أن الموظف والوظيفة يمكن تشكيلها معا.

هل تعاملت مع الإرهاق في مكان العمل؟ كيف خاطبتها

قول دافيدوف ...

حتى أسعد البشر تواجههم الكثير من خيبة الأمل والصراعات والإحباط والأنواع المختلفة من الضغوط اليومية ولكن عددا قليلا منهم نسبيا هم الذين يواجهون الظروف القاسية ....

.

90% من الأمراض العضوية أسبابها نفسية كل إنسان معرض للتوتر والضغوط مهما كان سنه أو جنسه أو مستواه التعليمي والاجتماعي
الناس يضطربون ليس بسبب الأحداث نفسية ولكن بسبب وجهات نظرهم التي يكونونهاعن هذه الأحداث

مجموعة أعراض تتزامن مع التعرض لموقف ضاغط(سيلي)

الصعوبات التي يتعرض لها الكائن البشري بحكم الخبرة والتي تنجم عن إدراكه للتهديدات التي تواجهه . (ميكانيك)

الضغط النفسي والعلماء

اول من بحث في موضوع الضغوط النفسية هو الطبيب الكندي هانز سيلي (Seley)والذي كان يسمى ابو الضغوط النفسية، حيث قدم هذا المفهوم الى الحياة العملية في مؤتمر ميونخ وقد وصفه بانه نتيجة للحضارة التي لا يستطيع الانسان الآن تحملها او التكيف معها. (الحسيني، 2000
نضوب الموظف ، وهو شرط قد يكون له عواقب وخيمة على المنظمات

وكذلك الموظفين ، يمكن منعها باستخدام الأساليب التي تمكن الموظفين من التعامل مع أسبابها.

منع نضوب الموظف

توفي (مجازي ، بالطبع) في العمل؟ أو هل تتذكر موظف جديد
انضم إلى الشركة مليئة بالحماس والطاقة ولكن أصبح خيبة أمل حقيقية
عندما استقر الدخان؟ أو ، أقرب إلى المنزل ، هل يمكن أن تتذكر مشاعر كونك أم تهدر بشكل مؤقت ، أو أن تصبح أكثر قسوة تجاه الآخرين ، أو الشعور شخصيًا غير فعالة على الوظيفة؟ إذا كنت تستطيع الإجابة بنعم على أي من هذه الأسئلة ، فقد
لديه خبرة شخصية مع نضوب الموظف.
لسوء الحظ ، إذا كان لديك مثل هذه التجربة ، فأنت لست وحدك. في ازدياد
أعداد الموظفين المؤهلين والحيوية والإنتاجية
توقيت الإرهاق. وما لم تتصرف المنظمات الآن ، فمن المرجح أن هذه الأرقام
سوف تستمر في الزيادة. لأن الإرهاق يضر بالمنظمات أيضًا
كأفراد ، من الضروري لأصحاب العمل أن يتحركوا الآن لمنع حرق الموظفين.
خارج. في هذه المقالة وصفنا الاستراتيجيات التي يمكن لمديري الموارد البشرية استخدامها
تساعد على منع نضوب الموظف في مؤسساتهم. أولا ، ومع ذلك ، سيكون مفيدة لدراسة الإرهاق الموظف .

ما الذي يحرقه الموظف؟

يمكن اعتبار نضوب الموظفين كعملية نفسية - سلسلة من atti-
ردود الفعل tudinal والعاطفية - أن الموظف يمر نتيجة ل-

الخبرات ذات الصلة والشخصية. غالبًا ما تكون العلامة الأولى للإرهاق هي الشعور بالوجود

استنفدت عاطفيا من **عمل واحد. عندما يُطلب منك أن تصف شعورك ،**

قد يذكر هذا الموظف الشعور بالنزول أو الاستغناء عنه ، في نهاية الحبل ، ومرهق جسديا. قد يصاحب الاستيقاظ في الصباح شعور جي الرهبة في التفكير في الاضطرار إلى وضع في يوم آخر على وظيفة. من أجل أحد ما الذي كان متحمسًا في السابق لوظيفة ومثالي عما يمكن أن يكون إن الشعور بالإرهاق العاطفي قد يأتي بشكل غير متوقع إلى حد ما ، لكن قد يرى الرئيس أو زملاء العمل أن استنفاد الشخص عاطفيًا هو إعادة طبيعية sponse للعمل بجد للغاية. في المقابل ، ردهم الطبيعي هو أن يخبر الضحية"خذ الأمور بسهولة" أو قل "أنت بحاجة إلى إجازة". بدلاً من القيام بأي من هذه الأشياء (لا شيئًا من شأنه توفير الإغاثة manent على أي حال) ، الضحية يفعل ما العديد من الموظفين في حالات مماثلة فعلت ـ هي أو هي تتأقلم من خلال نقل ***شخصية*** **العلاقات مع الرئيس والمشاركة عمال. هو أو هو يطور هواء منفصل ، يصبح ساخرا للعلاقات مع الآخرين ، ويشعر بالقسوة تجاه الآخرين والمنظمة. المدراء الذين يصبحون ضحايا الإرهاق ضار بشكل خاص بالمنظمات لأن هؤلاء المديرين**

إنشاء تأثير تموج ، ونشر نضوب مرؤوسيهم. لسوء الحظ ل

الأصدقاء والعائلة للموظف الذي وصل إلى هذه المرحلة ، الساخرة وغير

قد تكون مواقف العناية التي تتطور تجاه زملاء العمل أو الرئيس أو المرؤوسين أيضًا موجهة إلى جهات الاتصال غير العمل ، والتي لها تأثير سلبي على جميع الشخص الاجتماعية التفاعلات.

بالإضافة إلى الإرهاق العاطفي وإبطال الشخصية ، الثالثة والأخيرة

جانب من الإرهاق هو شعور ***بالإنجاز الشخصي المنخفض .*** **العديد من الأفراد بدء حياتهم المهنية مع توقعات أنهم سوف تكون قادرة على جعل contri butions لصاحب العمل والمجتمع. بعد عام أو عامين في العمل ، فإنها تبدأ**

ندرك أنهم لا ترقى إلى مستوى هذه التوقعات. قد تتضمن العديد من الأسباب المنهجية تقدير الفجوة الموجودة بين أهداف الموظف الجديد وأعمال المحاربين القدامى

complishments ، بما في ذلك (1) توقعات عالية بشكل غير واقعي بسبب عدم وجود التعرض للوظيفة أثناء التدريب ، (2) القيود المفروضة على العامل من قبل المنظمة

السياسات والإجراءات zational، 3)) عدم كفاية الموارد اللازمة لأداء الوظيفة ، (4)

زملاء العمل الذين غالباً ما يكونون غير متعاونين ومتمرديين في بعض الأحيان ، و (5)

عدم وجود ملاحظات حول نجاحات المرء.

هذه الخصائص وغيرها تضمن تقريبًا أن الموظفين سوف يكونون في محاولاتهم للوصول إلى أهدافهم ، ومع ذلك قد لا يتعرف هؤلاء الموظفون دور المنظمة في التسبب في إحباطهم. بدلا من ذلك قد يشعرون شخصيا مسؤولة والتفكير في أنفسهم والفشل. عندما يقترن عاطفية السابقين

haustion ، مشاعر الإنجاز الشخصي المنخفض قد يقلل من الدافع إلى النقطة التي يكون فيها الأداء في الواقع ضعيفًا وهذا بدوره يؤدي إلى هتك بالفشل.

نضوب الموظف ، وهو شرط قد يكون له عواقب وخيمة على المنظمات وكذلك الموظفين ، يمكن منعها باستخدام الأساليب التي تمكن الموظفين من التعامل مع أسبابها.

منع نضوب الموظف

تتذكر موظفًا ، بعد انتقاله للترقية ،

توفي (مجازي ، بالطبع) في العمل؟ أو هل تتذكر موظف جديد انضم إلى الشركة مليئة بالحماس والطاقة ولكن أصبح خيبة أمل حقيقية

عندما استقر الدخان؟ أو ، أقرب إلى المنزل ، هل يمكن أن تتذكر مشاعر كونك أم تهدر بشكل مؤقت ، أو أن تصبح أكثر قسوة تجاه الآخرين ، أو الشعور شخصيًا غير فعالة على الوظيفة؟ إذا كنت تستطيع الإجابة بنعم على أي من هذه الأسئلة ، فقد

لديه خبرة شخصية مع نضوب الموظف.

لسوء الحظ ، إذا كان لديك مثل هذه التجربة ، فأنت لست وحدك. في ازدياد

أعداد الموظفين المؤهلين والحيوية والإنتاجية

توقيت الإرهاق. وما لم تتصرف المنظمات الآن ، فمن المرجح أن هذه الأرقام

سوف تستمر في الزيادة. لأن الإرهاق يضر بالمنظمات أيضًا

كأفراد ، من الضروري لأصحاب العمل أن يتحركوا الآن لمنع حرق الموظفين.

خارج. في هذه المقالة وصفنا الاستراتيجيات التي يمكن لمديري الموارد البشرية استخدامها

تساعد على منع نضوب الموظف في مؤسساتهم. أولا ، ومع ذلك ، سيكون

مفيدة لدراسة الإرهاق الموظف عن كثب.

أسباب وعواقب نضوب الموظف

الشروط التي تسبب حرق الموظف

على الرغم من أننا أشرنا بالفعل إلى بعض الشروط التي تسبب الإرهاق لدى الموظفين ، سيكون من المفيد تهجئة لهم بشكل أكثر تحديدا. كما هو مبين في الشكل 1 ، اثنان

أنواع الظروف - التنظيمية والشخصية - قد تؤدي إلى استنزاف الموظف.

تتضمن الشروط التنظيمية التي يمكن أن تسبب الإرهاق ما يلي: (1)

قلة المكافآت (2) السياسات والإجراءات المفرطة والتي عفا عليها الزمن ، وتيرة العمل

وظائف ، والإشراف الدقيق - والتي تقوض "شعور الموظف

عربة "؛ (3) عدم وجود توقعات واضحة ومسؤوليات العمل ، جنبا إلى جنب مع

الصراع ـ الذي يمنع الموظف من أن يكون منتجًا ؛ و (4)
عدم وجود مجموعات دعم أو مجموعات عمل متماسكة ، والتي بدورها تمنع حيلة من الحصول على المعلومات اللازمة للتعامل مع الشروط الثلاثة الأخرى.
لاحظ أن هذه الشروط التنظيمية الأربعة *قد* تكون وراء نضوب الموظف ، لكن العديد من الخصائص الشخصية تتفاعل عادة مع هذه الشروط التنظيمية tions فعلا يسبب نضوب الموظف.
تشمل هذه الخصائص الشخصية ما يلي:
***1. توقعات مثالية.* الموظف لديه توقعات غير واقعية حول كيف ستعمل المؤسسة ، وهذه ، عندما تقترن التنظيمية الفعلية تجربة ، تنتج "صدمة الواقع". على سبيل المثال ، قد يتوقع الموظف إعادة أجنحة للعمل الجيد ، فرصة للتأثير على القرارات التي تؤثر على الوظيفة ، ودية وفهم زملاء العمل والمشرفين ، وفهم واضح لما هو الموارد المتوقعة والكافية (بما في ذلك الوقت والمال) لإنجاز المهمة.**
***2. الوظيفة المثالية والأهداف المهنية.* الظروف التنظيمية التي تتداخل معها الأداء مزعج فقط للموظفين الذين يرغبون في تحقيق مستويات عالية من أداء. الموظف الذي يعتقد أنه من الممكن القيام بكل شيء يصبح أمرًا طبيعيًا الهدف السمعي من الإرهاق. الموظفون في أزمة منتصف حياتهم المهنية يعكسون ردود فعل الإرهاق ، خاصة مشاعر الإنجاز الشخصي المنخفض. على الرغم من أن العديد من هذه من المحتمل أن يكون الأشخاص المستفيدون في حالة جيدة وفقًا لمعايير الآخرين ، وبمقاييسهم الخاصة (من أجل**

الأسباب

ردود الفعل النفسية

الآثار

الشروط التنظيمية:

ارهاق عاطفي.

انسحاب.

عدم وجود مكافآت.

عدم السيطرة.

عدم وضوح.

تبدد الشخصية.

الاحتكاك بين الأشخاص.

نقص بالدعم.

انخفاض الأداء.

الشروط الشخصية:

إنجاز شخصي منخفض

توقعات مثالية.

منة.

مشاكل عائلية.

مسؤولية شخصية.

الصحة تعاني.

على سبيل المثال ، هدف أن يصبح رئيسًا للشركة بحلول سن الخمسين) قد يراعيها أنفسهم الفشل.

3. المسؤولية الشخصية عن انخفاض الإنجاز الشخصي. **الموظفين مع مشاعر الإنجاز الشخصي المتدني ، أولئك الذين يشعرون بأكثر استجابة شخصية sible لفشلهم ، تجربة أكثر نضوب. أساسا ، الموظفين من يهمه الأمر أكثر يمكن أن يحترق (خارج) أكثر من غيرها.**

عواقب حرق الموظف إلى المنظمة ،

إلى الفرد

قد يكون السؤال الشرعي في هذه المرحلة هو "حسنًا ، لذلك يعاني بعض الأشخاص من حروق
خارج. المنظمات ليست مثالية ولن تكون أبدًا. وحتى لو تمكنوا من القيام ببعض الشيء ، ما هي الصفقة الكبيرة حول burnout7 "الصفقة الكبرى هي أن المنظمة كما
كذلك الفرد يعاني العديد من العواقب الوخيمة نتيجة للموظف
احترق. اقترح الفقرة الأولى من هذه المادة قليلة. البعض الآخر يشمل

حوار:

2. *نتائج الاحتكاك بين الأشخاص.* عندما يبدأ الموظفون في الشعور بالسخرية والقسوة
تجاه الآخرين ، تؤدي الاختلافات الصغيرة إلى الحجج الضخمة ، ومهام العمل تبدأ في الظهور وكأنها تحديات لا يمكن التغلب عليها ، ويبدأ الأصدقاء في الظهور وكأنهم أعداء.
3. *انخفاض الأداء.* كنتيجة دقيقة للإرهاق ، فإن كمية
قد لا يقلل أداء ployee ، ولكن قد تؤدي الجودة. النظر في وظيفة من تناول مقابلة في مكتب المساعدة القانونية كمثال.
بالنسبة للمؤسسة ، تعمل مقابلة الاستلام كجهاز فحص من خلاله
الذي يجب أن يمر جميع العملاء المحتملين. خلال المقابلة ، معلومات محددة حول طبيعة وتفاصيل القضية يجب تقييمها وتقييم
يجب أن يتم نبذ "القضية بالنسبة للمكتب. لأن ما يصل إلى 40 كمية
قد يتم إجراء المقابلات كل يوم ، من المهم أن يعمل مجري المقابلة
بكفاءة ممكن. هنا المؤشر الرئيسي للكفاءة هو عدد الأشكال
شغل مجعد خارج لمزيد من المعالجة. وبالتالي يجب أن يكون اهتمام المقابلة ركز على جمع المعلومات التي تحتاجها المنظمة لتقييمها. إلى

الحد الذي يقضيه الوقت في الحديث عن المشكلات التي لا تتعلق بهذه المشاكل أشكال أو هذا الإجراء ، وانخفاض الكفاءة.
الآن النظر في منظور العميل. عند وصوله لمقابلة ، العميل من المرجح أن يكون الدخان في الداخل في الظلم الذي تعرض له والانتقام أمل له. لا يفكر العميل فيما يتعلق بالقوانين الدقيقة المتعلقة المشكلة ولا في التفاصيل الأساسية التي تجعلها أو حالته تستحق الاهتمام نشوئها. بدلاً من ذلك ، يهتم العميل بمشكلات الأسرة الناشئة عن الموقف. *1.* *تطوير السلوكيات الانسحاب.* الموظفين يريدون تجنب ما المضايقات لهم ، وتلك الشروط التنظيمية التي يمكن أن تسبب الإرهاق هي بالتأكيد مريح. في ظل هذه الظروف ، يكون رد الفعل المنطقي هو الانسحاب العمل في وقت مبكر ، والوصول إلى العمل في وقت متأخر ، وأخذ فترات راحة طويلة ، والبقاء بعيدا عن مكان العمل بقدر المستطاع.

الشاغل الرئيسي هو أن الحياة العاطفية والجسدية تعود إلى طبيعتها وهذا يبدو أن القانون يقدم حلاً. بالنسبة للعميل ، قد تكون المقابلة الأولى هي المقابلة فرصة لشرح المشاكل. من وجهة نظر العميل ، وهو مجري المقابلة يضفي أذن متعاطفة تقوم بعمل جيد.
كيف سيتعامل القائم بإجراء المقابلة مع هذا الموقف؟ عادة ، الشخص الذي يجري تعتبر المقابلة خريجًا حديثًا نسبيًا من كلية الحقوق مع القليل من التجارب السريرية perience. التوجيه الوحيد الذي تلقى هو أو هي العموميات حول النهج المهني لتحليل الحالات. وقد أكد التدريب المهني

سيادة الموضوعية. ولكن من الواضح ، أن هناك موقفًا موضوعيًا تحليليًا الضغط على ملء الاستمارات بكفاءة لا يؤدي إلى الأذن المتعاطفة العميل يبحث عنه. بسبب هذه التوقعات المختلفة حول المقابلة

العميل والمقابل ينظرون إلى بعضهم البعض كعقبات. المقابلة الموضوعية يبدو غير مبال ، ويصبح العميل محبطًا. المتورطين عاطفيا

يصبح العميل عقبة أمام الكفاءة المنفصلة ، مما يحبط القائم بإجراء المقابلة.

سواء اندلعت العداوة المفتوحة أم لا ، يدرك المشاركون خصومهم صلة.

طريقة واحدة لمقابلة مع هذا الموقف هو وضع مجموعة محدودة

أنواع الحالات ومن ثم التركيز على تحديد أي نوع يناسب العميل. مرة واحدة في القضية

تم "كتابته" ، يمكن تجاهل الفروق الدقيقة في القضية. تجهيز

تستمر الحالة كما هي الحال بالنسبة لجميع الحالات الأخرى من هذا النوع. هذه الطريقة في التعامل

يمكن أن يؤدي المحاور إلى تبني خط صلب من الأسئلة يحكمه الأوراق

ليتم ملء بدلا من العملاء واهتماماتهم. على الرغم من أن البيروقراطي الذي يهتم بالورق أكثر من اهتمامه بالناس. من المحتمل أن يدرك المشاهد أن هذه الاستراتيجية أقل من الأمثلية ، فقد تكون هي

الطريقة الوحيدة الممكنة للتعامل مع تعقيدات لا تعد ولا تحصى وتفاصيل كل حالة.

في ظل هذه الظروف ، يعتبر العميل القائم بإجراء المقابلة مجرد تافه آخر

4. *الحياة العائلية تعاني.* مثلما يؤدي الإرهاق إلى سلوكيات لها تأثير سلبي على جودة الحياة العملية للشخص ، يمكن أن يؤدي أيضًا إلى سلوكيات تسبب اكتشاف

تدهور نوعية الحياة المنزلية. في دراسة حديثة أجرتها سوزان جاكسون و كريستينا ماسلاتش ، تم تقييم الإرهاق في *142* من رجال الشرطة المتزوجين والمتزوجين. هم

تم مطالبة الزوجات ، بشكل مستقل ، بوصف كيفية تصرف هؤلاء الضباط متى التفاعل مع أسرهم في المنزل. ضباط المنهك عاطفيا

مكتوبة من قبل زوجاتهم كأن يعودوا إلى الوطن متوترين ، قلقين ، منزعجين ، وغاضبين ، وكما
يشكو من المشاكل التي واجهوها في العمل. وكان هؤلاء الضباط أيضا أكثر
تم السحب في المنزل - يفضل تركه بمفرده ، بدلاً من مشاركة الوقت مع
الأسر. كشفت تقارير الزوجات أيضا أن الضباط الذين لديهم سلبية
كان للمواقف تجاه الأشخاص الذين تعاملوا معهم عدد أقل من الأصدقاء المقربين.

5. أخيرًا ، قد يؤدي الإرهاق في النهاية إلى مشاكل متعلقة بالصحة. في الدراسة من عائلات الشرطة المذكورة أعلاه ، كانت ضحايا الإرهاق أكثر عرضة للمعاناة الأرق واستخدام الأدوية من مختلف الأنواع. وذكر الضباط أيضا استخدام الكحول كوسيلة للتغلب على الإرهاق كما فعلت الممرضات بطريقة غير منشورة
دراسة ، تشير إلى أن استخدام الكحول للتعامل مع الإرهاق ليس فريدًا للشرطة المبارز أو للذكور.

منع حرق الموظف

يمكن للمنظمات أن تفعل أشياء كثيرة لمنع نضوب الموظفين. على أساس لدينا نموذج الإرهاق الموظف ، يمكن للمنظمات تغيير أي واحد أو كل من
الظروف التنظيمية التي تسبب الإرهاق. على سبيل المثال ، يمكن أن يكون المشرفون مدربين على تقديم المزيد من المكافآت (على أساس الأداء) للموظفين ، وبالتالي القضاء على التعليق ، "إذا كنت لا تسمع أي شيء ، يجب أن تفعله "يمكن للمنظمات إعادة تصميم الوظائف لتمكين الموظفين من الحصول على مزيد من التحكم أكثر من ذلك بالنسبة للبرامج الثلاثة الموضحة أدناه - أي ، التواصل الاجتماعي الاستباقي برامج نشوئها ، وبرامج الإدارة التشاركية ، و / أو برامج التغذية المرتدة. أولها مناسب للموظفين الجدد واثنين آخرين للحاليين
الموظفين. بسبب التكلفة المنخفضة نسبيا لهذه البرامج ، فإن العديد من المنظمات

تنتقل بالفعل إلى تبنيها. وبالتالي فإن المناقشة هنا سوف توفر الحجج لإقناع الآخرين بتبنيها.

برامج التنشئة الاجتماعية

في واقع الصدمة: *لماذا تترك الممرضات التمريض* ، تقول مارلين كرامر أن هذا أمر رئيسي مصدر الإرهاق في مهنة التمريض هو الفجوة بين التوقعات التي الممرضات لديهم عندما تبدأ وظيفتهم الأولى والحقائق التي يجدونها في الواقع. غالبًا ما يكون الممرضون وغيرهم ممن يدخلون مهن الخدمات الإنسانية حافزًا قويًا بسبب الاهتمام بالبشرية والرغبة في مساعدة الناس. عندما تبدأ بهم الوظيفة الأولى ، يتوقعون أن تكون قادرة على إجراء تحسينات واضحة في الشعوب الأخرى على الرغم من أنهم قد لا يدركون ذلك ، فإنهم يتوقعون أيضًا أن تكون مساهماتهم المعترف بها قيمة. كما اكتشف أي عامل محنك الخدمات الإنسانية ، و كانت التوقعات والأهداف النبيلة لديهم كمبتدئ غير واقعية. من البداية

نينج كانت مصيرها الفشل إذا كان النجاح يعني تحقيق تلك الأهداف الساذجة. تم الإبلاغ عن نتائج مماثلة من قبل إدغار شين في دراسته للموظفين في جميع أنحاء العديد من المنظمات المختلفة.

ما الذي يمكن عمله لمنع الصدمة المدمرة التي تحدث نتيجة ل التناقض بين المثل العليا الساذجة والواقع؟ كرامر يقدم أدلة مقنعة أن برامج التنشئة الاجتماعية الاستباقية يمكن أن تساعد في تقليل حجم الواقع صدمة وعواقبها. الفلسفة الكامنة وراء التنشئة الاجتماعية التنبؤية البرامج هي أنه ينبغي تجربة صدمة الواقع قبل أن يبدأ الفرد أو أول وظيفة لها بدوام كامل. وعلاوة على ذلك ، ينبغي أن يكون واقع صدمة من ذوي الخبرة في السياق الذي يسمح ويشجع تطوير استراتيجيات بناءة ل التعامل مع الواقع غير المتوقع الذي يواجهه المرء. خلال مثل هذا البرنامج ، والمثل العليا هي تحدى عمدا ، والصراعات ، مثل الفرق بين الطريقة الأشياء

يجب أن يتم ذلك بناءً على معايير شخصية أو مهنية وطريقة عمل الأشياء يتم القيام به-الحصول على المكشوفة. ثم يتم تعليم الأفراد كيفية البقاء على قيد الحياة داخل النظام الحالي دون المساس بمعاييرها.

لقد أثبت Kramer أن التنشئة الاجتماعية المتوقعة يمكن أن تكون فعالة *الموظف*

طريقة لتقليل شدة تجربة صدمة الواقع على الوظيفة. هذه، بدوره ، يقلل من معدلات دوران والغياب. لأن كرامي استباقية

يمكن أن يعمل برنامج التنشئة الاجتماعية كنموذج لأي مجموعة مهنية في أي نوع المنظمة ، ويرد أدناه موجز لفترة وجيزة.

- ***المرحلة 1***

. الغرض من المرحلة الأولى للبرنامج هو إنتاج شكل خفيف من صدمة الواقع التي قد يتعرض لها عامل غير مستهل في العمل. هذا هو جمعت من خلال تقديم أمثلة على الحوادث الحقيقية التي وقعت أثناء العمل يثق بها الآخرون ..

- ***المرحلة2***

يتعرض الموظفون الجدد للجوانب السلبية للسياسات و الممارسات التي تميز معظم المنظمات. خلال المرحلة 2 ، الموظفين الجدد هم نشجع على التفكير بنشاط في الحلول الممكنة لتحسين الوضع. من خلال التفكير في المشاكل ومحاولة ابتكار حلول ، الموظفين الجدد

التوصل إلى تقدير وفهم أفضل للأسباب التي تجعل بعض الشروط غير الكاملة الخلافات موجودة.

- ***المرحلة3***

تركز المرحلتان 1 و 2 على توقعات الموظف الخاصة بكيفية هو أو

يجب أن تتصرف ، لكن المرحلة 3 من برنامج كرامي تهدف إلى تعليم الموظفين ما يتوقعه الآخرون. على سبيل المثال ، طبيعة العلاقة بين الممرض والطبيب قدمته لجنة من الأطباء والممرضات. وبالمثل ، لوحة من الممرضات رئيس ، المشرفين والمسؤولين فضح المبتدئ إلى التوقعات التي عقدتها الرؤساء المباشرين. جانب آخر مهم من المرحلة 3 هو حلقة نقاش من قبل خريجو التمريض الجدد الذين يصفون ما هم عليه وليسوا قادرين على الإقامة فيه صقل على وظائفهم - وبالتالي توفير الأساس الواقعي الذي ضد البرنامج يمكن للمشاركين تقييم نجاحهم وفشلهم في المستقبل.

• *المرحلة 4. المرحلة* الأخيرة

من برنامج كرامر هي تدريس النظريات والتقنية. وسائل حل النزاع والتفاوض. القصد من هذه المرحلة هو التدريس المهارات التي يمكن أن تساعد الممرضة في دورها كعامل للتغيير. هذه المهارات تعطي المبتدئ الخيار ، في المستقبل ، للعمل نحو تغيير تلك الأجزاء من النظام الذي يمثل الصراع على شيء مقبول. باختصار...... ، هذه هي السمات ذات الصلة التنشئة الاجتماعية التنبؤية. الأول من كل شيء ، أهدافه الرئيسية هي إعطاء الموظفين الجدد صورة واقعية عن وظائفهم على وشك الدخول وتوفير المهارات اللازمة للتكيف بشكل فعال مع الصعوبات التي يواجهونها سوف تواجه. لأن الوظائف ليست مثالية ، يتم الكشف عن الجوانب السلبية. بينما هذا السابقين ليس المقصود من التوقيف أن يثني الناس عن بدء عمل ما ، قد يفعله بالطبع وبالتالي. لذلك ، قد يتردد أصحاب العمل في إجراء مثل هذه البرامج خوفًا من الخسارة جهة الموظفين المحتملين في المستقبل. من ناحية أخرى ، يجوز لصاحب العمل إجراء مكافحة برامج التنشئة الاجتماعية cipatory ولكن يقلل من الجوانب السلبية للمنظمة نشوئها ، وبالتالي هزيمة الغرض من تضييق الفجوة بين التوقعات و واقع. برامج التنشئة الاجتماعية ، ومع ذلك ، هي الأكثر فائدة عندما إنها تنقل الجوانب السلبية والإيجابية للوظيفة. impor- الثاني ميزة تانت من برامج التنشئة الاجتماعية التنبؤية: في

حين أنها تهدف إلى الإرهاق الوقاية ، فهي الأنسب للموظفين الجدد. فضح 5 سنوات قد المخضرم لمثل هذا البرنامج لا تفعل شيئا يذكر لمنع الإرهاق.

سمة مهمة ثالثة لبرامج التنشئة الاجتماعية التنبؤية: فهي ليست كذلك مصممة لتغيير الواقع ، ولكن فقط لفضحها على أمل أن تحذير مسبق سوف يكون مفيدًا في تقليل الإحباطات التي تحدث أثناء_ أول اثنين أو ثلاثة سنوات. ومع ذلك ، ببساطة يجري الإعداد للجوانب السلبية لوظيفة الفرد لا ضمان أن التعرض الطويل الأجل لتلك الوظيفة لن يؤدي إلى الإرهاق. تغييرات في قد تكون هناك حاجة إلى الوظيفة نفسها أو غيرها من الشروط التنظيمية.

زيادة المشاركة في صنع القرار

أهمية القدرة على التحكم ، أو على الأقل التنبؤ بالنتائج المستقبلية ، هي المعترف بها جيدا تؤثر أيضًا على الأحداث في المناطق المحيطة يمكن أن يكون حافزا جوهريا ومجزية للغاية. عندما فرص

"بالإضافة إلى زيادة شعور الموظفين بالسيطرة ، المشاركة في صنع القرار قد تساعد في منع الإرهاق من خلال توضيح توقعات الدور وإعطاء الموظفين فرصة للحد من بعض [دورهم] الصراعات"

العربة غائبة ويشعر الناس بأنهم محاصرون في بيئة لا يمكن السيطرة عليها ولا يمكن التنبؤ به ، فمن المرجح أن تعاني صحتهم النفسية والجسدية.

في معظم المنظمات ، يخضع الموظفون ويشعرون بأنهم يخضعون للقواعد التنظيمية ، السياسات والإجراءات. في كثير من الأحيان هذه القواعد والإجراءات لها جذورها في عصر سابق من المنظمة ولم تعد مناسبة كما كانت من قبل.

ومع ذلك ، يتم فرضها حتى يتم تطوير قواعد جديدة. ثم ، أيضا ، في كثير من الأحيان يتم إنشاء قواعد جديدة من قبل أشخاص في أعلى مستويات المنظمة ـ ثم المفروضة على تلك في المستويات الدنيا. في بعض الأحيان القواعد الجديدة هي تحسن أم الإجراءات هي تحسن ، ومن المحتمل أن ينظر إليهم الموظفون ذوو المستوى الأدنى كحدث تنظيمي آخر لم تتح لهم السيطرة عليه. لحسن الحظ ، تشير الدراسات الحديثة للإرهاق إلى أن زيادة مشاركة الموظفين في عملية صنع القرار وبالتالي زيادة سيطرتهم يمكن أن يكون طريقة fective لمنع الإرهاق. بالإضافة إلى زيادة مشاعر الموظفينtrol ، قد تساعد المشاركة في صنع القرار في منع الإرهاق من خلال توضيح الدور التوقعات وإعطاء الموظفين فرصة للحد من بعض الدور الوصلات التي يتعرضون لها. مستوى غموض الدور (عدم الوضوح) وتضارب الأدوار ترتبط تجربة الأشخاص بشدة بالإرهاق. على وجه الخصوص ، على مستوى عال من يؤدي غموض الدور إلى الإرهاق العاطفي ومشاعر الإنجاز المنخفض. الصراع دور يؤدي استنفاد العاطفي أيضا ، فضلا عن تطوير المتهكم المواقف تجاه الموظفين الآخرين. إلى جانب إعطاء العمال الشعور بالسيطرة ، والمشاركة في صنع القرار يعطيهم القدرة على إزالة العقبات التي تحول دون الأداء الفعال ، وبالتاليducing الإحباط والسلالة. طريقة واحدة التي يمكن للموظفين استخدام زيادة بهم تتمثل القوة في إقناع الآخرين بتغيير التوقعات المتعلقة بسلوك الموظفين تتعارض مع آراء الموظفين الخاصة. من خلال التبادلات المتكررة المطلوبة من خلال اتخاذ القرارات التشاركية ، يمكن لأعضاء المنظمة أيضًا الحصول على أفضل فهم المطالب والقيود التي يواجهها الآخرون. عندما الصراعات يواجه الأشخاص الآخرون موقفًا واضحًا ـ ربما لأول مرة ـ بشأن التفاوض بشأنه ينبغي تغيير التوقعات للحد من الصراعات الكامنة ومن المرجح أن يحدث. نتيجة أخرى مهمة لزيادة الاتصالات الناتجة عن اتخاذ القرارات التشاركية هو أن الناس يصبحون أقل عزلة عن تعاونهم العمال والمشرفين. من خلال

مناقشاتهم ، يتعلم الموظفون المزيد توقعات الآخرين الرسمية وغير الرسمية. يتعلمون أيضًا عن المنظمة

السياسات والإجراءات الرسمية وغير الرسمية. هذه المعلومات يمكن أن تساعد في الحد من الشعور اشياء من الغموض الدور. كما أنه يسهل على الشخص أداء وظيفته على نحو فعال. بالإضافة إلى منع الإرهاق عن طريق الحد من تعارض الأدوار والغموض ،
يساعد التشديد في اتخاذ القرارات في منع الإرهاق من خلال تشجيع التطور شبكة الدعم الاجتماعي بين زملاء العمل. وقد وجدت الدراسات الحديثة أن الاجتماعية تساعد شبكات الدعم الأشخاص على التأقلم بشكل فعال مع الإرهاق الذي يعانون منه العمل. بين الموظفين ، واحدة من أهم وظائف الدعم الاجتماعي الشبكة هي أنه يمكن أن يؤكد للعامل أنه أو هي ليست الوحيدة التي التشاركي يبدو أنه استراتيجية واعدة للغاية إدراك الصعوبات في الوظيفة. جعل زيادة المشاركة العمل في حين أن صنع القرار الحفاظ على الإرهاق إلى الحد الأدنى ، يجب أن تكون المنظمات التي تخطط لاستخدامه على دراية بذلك عدد من العوامل التي يمكن أن تحدد ما إذا كان من المحتمل زيادة المشاركة تكون فعالة أو بنتائج عكسية. من بين أصعب القضايا في إعداد الإجراء المتبع هو تحديد أنواع القرارات التي سيكون الموظفون فيها خفضت للمشاركة. يجب اتباع هذين الإرشادات عند القيام بذلك
<u>قرار: (1)</u>
مساهمة الموظف هي الأكثر قيمة عندما القرارات المعنية سوف يكون لها تأثير مباشر على أنشطته اليومية ؛ (2) يطلب من الموظفين تقديم مدخلات في قرار ، ثم تجاهل مشورتهم هو أسوأ من عدم طلب آرائهم.

يدرك معظم الموظفين أن هناك بعض القرارات التي لا يوافقون عليها على استعداد لتقديم مدخلات ذات مغزى لأنهم لا يمتلكون جميع العناصر ذات الصلة

معلومات. ومع ذلك ، فإن معظم الموظفين يعتبرون أنفسهم خبراء في عملهم امتلاك وظائف معينة وفي أعمال وحداتهم الخاصة. بحكم الضرورة، الأشخاص في وظائف أخرى وفي إدارات أخرى في المنظمة أقل تناغمًا مع العوامل التي تؤثر على مدى قدرة الشخص على أداء وظيفته. وبالتالي، لجعل مثل هؤلاء الأشخاص يتخذون القرارات بشأن الإجراءات والسياسات التي ستؤثر وظيفة المرء يخلق الإحباط والشعور بعدم السيطرة. عن طريق إعطاء الموظفين الفرصة لتقديم مدخلات في القرارات التي تؤثر عليهم مباشرة ، أيها المشرفون وسيجد المديرون أنه يتم اتخاذ قرارات ذات جودة أفضل لأن تميل ، الآثار الجانبية السلبية لقرار معين من المرجح أن تكون التي يتوقعها العمال. بالإضافة إلى ذلك ، سيكون للموظفين مواقف أكثر إيجابية نحو تنفيذ القرارات التي ساعدوا في اتخاذها.

زيادة ردود الفعل حول الأداء

التغيير الأخير المتعلق بالوظيفة الذي يجب على المنظمات المعنية بشأن الإرهاق يقوم المعالج بزيادة مقدار الملاحظات التي يتلقاها العمال عن وظائفهم formance. في العديد من المنظمات يتم تنظيم الوظائف بحيث نادراً ما يكون الموظف يسمع عندما تسير الأمور على ما يرام ، ولكن يسمع دائما عندما تسوء الأمور. هذا خاص صحيح في الوظائف حيث الخدمة الرئيسية التي يقدمها الموظف هي تقديم المشورة للناس حول كيفية حل مشاكلهم. على سبيل المثال ، في منظمات الخدمات الإنسانية ، يوجد تحيز داخلي يمنع الموظفين من تلقي ملاحظات إيجابية لـ عمل جيد. ومع ذلك ، هذا صحيح بالنسبة لأي منظمة تقريبًا. لذلك ، -orga يجب أن تبذل الأزمنة مجهودًا واعًا لاستنباط طرق للحصول على مثل هذه الملاحظات للموظفين. إحدى هذه الطرق في مؤسسة خدمات بشرية هي مطالبة العملاء بالإشارة مدى رضاهم عن الخدمة التي تلقوها باستخدام *استطلاع آراء العملاء*. عند إجراء استبيانات تعليقات العملاء بشكل منتظم ، فإنها لا تدعم فقط

تعليقات فيديو حول مدى أداء مزود الخدمة حاليًا ، وكذلك إعطاء الموظف معلومات حول ما إذا كان أدائه قد تحسن أو رفض. زملاء العمل هم أيضًا مصدر محتمل للتعليقات حول مدى جودة الموظفين يفعلون في وظائفهم. مثلما قد تطلب المنظمة من العملاء إكمال موجز أنهم قادرون على مراقبة أداء بعضهم البعض في العمل. زملاء العمل التقييمات لديها ميزة من حيث أنها مصنوعة من قبل شخص يدرك تماما من القيود المفروضة على الموظفين من قبل المنظمة. في حين أن العملاء سوف تميل إلى تقييم الخدمة التي تلقوها مقابل معيار مثالي ، تقييمات المشاركة سيستند العمال إلى فهم للأخلاقيات والممارسات المهنية و حقائق تنظيمية.

أخيرًا ..

تعتبر التعليقات الثانوية طريقة رائعة للمشرفين والمديرين معرفة جيدا كيف يفعلون. لأننا جميعا نميل إلى التكيف تدريجيا والحصول عليها مريح في الظروف التي نجد أنفسنا فيها ، ننسى أن نتأكد من ذلك يشعر الآخرون أننا نفعل. لأن المديرين مسؤولون عن الآخرين ، فمن الضروري بالنسبة لهم لمعرفة ما مرؤوسيهم يعتقدون منهم. الموظفين هم أولا لمعرفة ما إذا كان رئيسه أصبح قاسيا. لأن الموظفين عادة ما يترددون في إعطاء مدرب الأخبار السيئة ، يمكن لإدارة شؤون الموظفين لعب التنظيمية حاسمة دور من خلال إجراء المسوحات وتغذية النتائج إلى المديرين. هؤلاء يمكن أيضًا استخدام نتائج المسح للمساعدة في تحديد مناطق النزاع أو الغموض أو قواعد وإجراءات مزعجة للغاية. يمكن أن يكون قسم شؤون الموظفين فعالاً في المساعدة على الكشف عن مستويات نضوب الموظف عن طريق مسح الموظفين مع مسح مصمم خصيصا لقياس الإرهاق.

الاستنتاجات

نضوب الموظف له عواقب وخيمة للغاية على الموظفين و أرباب العمل. لحسن الحظ هناك عدد من الأشياء التي قسم شؤون الموظفين يمكن أن تفعل الكثير مثل

تنفيذ برامج الإدارة التشاركية مثل الجودة دوائر أو إجراء استطلاعات تنظيمية ـ للمساعدة في منع نضوب الموظفين. ومع ذلك ، بدلاً من افتراض وجود علاج واحد لجميع الحالات، يجب علينا افترض أن كل منظمة فريدة تؤخذ في الاعتبار عندما يجري النظر في برامج الوقاية من الإرهاق المحتملة sidered على سبيل المثال ، إذا كانت آراء الموظفين مطلوبة فعليًا من قبل يتم اتخاذ القرارات الرئيسية ، وزيادة المشاركة في صنع القرار من غير المرجح أن تؤثر على مستويات الإرهاق في المستقبل. ليس فقط من الحكمة للمنظمات أن تدرك الحاجة إلى توخي الحذر اختيار استراتيجية التدخل ، فمن الحكمة بالنسبة لهم لقبول احتمال ذلك التدخل الخاص الذى يختارونه قد لا يكون فعالا .لذلك، organiza – يجب أن تقيم آثار أى تدخل ينفذونه.

هل تستطيع بقعة أحترق ؟؟؟

يجب أن يكون الموظفون على النار ليحرقوا. ولكن كيف حالك هل تعرف متى تشعر بالحرارة؟

الموظفون المنخرطون يقودون إلى نتائج أعمال حقيقية. يتم تنشيط الموظفين المشاركين ، متحمس وركزت. يستمتعون بعملهم ، ويساعدون في تعزيز الإنتاجية والأداء والنمو. في نهاية المطاف ، المشاركة جيدة للأشخاص وللأعمال. بعد كل شيء ، الشركات مع المشاركة

<u>الموظفون هم:</u>

المشاركة ليست مخصصة للتخصص وظائف مع فوائد تهب العقل و شيك أجر استثنائي. من الممكن تماما أن تشارك في أي دور ، على أي مستوى. أي واحد يمكن أن الحب ما يفعلونه ويكون متحمس حقا..... عن عملهم
ولكن هل يمكن أن يكون هناك الكثير من الأشياء الجيدة؟

قطعا... تابع القراءة لمعرفة كيفية تعزيز المشاركة يشعر الموظفون المنخرطون بعلاقة عميقة وشعور بالغرض في العمل يخلق المزيد الطاقة والالتزام. من الواضح لماذا يريد أصحاب
العمل تعزيز المشاركة ، لكن تحدي لمعرفة بالضبط كيفية القيام بذلك. بعد كل شيء ، مشاركة الموظف تحوم حاليًا حوالي 32 في المئة وظلت منخفضة على مدى العقدين الماضيين. .الرفاه والمشاركة مرتبطان إحصائياً، ولكن بالضبط لماذا غير معروف. هل الناس مع أعلى رفاه التعامل مع الإجهاد بشكل أفضل؟ أو هل لديهم شعور أقوى بالهدف في العمل؟
إليكم أين يذهب الباحثون بعد ذلك: الحلقة المفقودة: حسناً
رفاه الموظف يدفع المشاركة ، والعكس صحيح. عندما يشارك الموظفون في العمل ، أنهم يشعرون بالراحة ويعيشون مع شعور الغرض.

الموظفون الذين يتمتعون برفاهية أعلى هم أكثر عرضة للانخراط في وظائفهم ..هؤلاء يستمتع الموظفون بفرقهم أكثر ، وأكثر ولاءً ويوصون بشركتهم مكان رائع للعمل.. عندما يكون لدى الموظفين رفاهية عالية ويشعرون بدعمهم المنظمة ، إنه فوز للجميع التعامل حسنا و إعادة صياغة ضغط عصبى+ المادية التركيز على المديرين. المديرون هم الأكثر طريقة مهمة يشعر الموظفون بدعمهم منظمتهم.
معظم الموظفين يقولون على الفور المديرين يهم أكثر من C- جناح ر القيادة عندما يتعلق الأمر بالرفاه الدعم. ولكن في كثير من الأحيان ، لا المديرين فهم كيفية التحدث مع موظفيهم عن الرفاه. ولا يتعلق الأمر فقط بالرفاهية. مدراء تلعب دورا كبيرا في مشاركة الموظفين.
في الواقع ، فهي تمثل ما يصل إلى 70 في المئة التباين في مشاركة الموظفين.

والموظفين الذين معدل مديرهم كما ممتازة هي خمس مرات أكثر من المشاركة الموظفين الذين يصنفون مديرهم على أنهم فقراء

تعزيز المديرين

المديرون يلعبون دورا حاسما في ضمان الموظفين لديهم تجربة رائعة. هم ليس فقط المسؤول عن المسار الوظيفي الموظف ، أنهم مسؤولون عن تحقيق قيم الشركة وثقافتها في الحياة.

الآن بعد أن علمنا أن المديرين يساعدون في تعزيز مشاركة الموظف ورفاهيته

الخطوة التالية: هي مساعدة المديرين على الفهم كيف نفعل ذلك.

مكان عظيم للبدء هو مع الفهم من أقوى السائقين للمشاركة ، بما في ذلك:

- **أحب عملي وأواجه التحدي... لكن الأهداف قابلة للتحقيق**

- **أعطي عملي كل شيء ولدي... عدد معقول من الساعات**
- **أنا أدرك إمكاناتي و تعلم اشياء جديده**

- **أنا قادر على استخدام أعظم نقاط قوتي... وقدراتي تتناسب بشكل جيد مع دوري• أشعر بالتقدير والاحترام**
- **أشعر أنني أشعر بالتأثير**
- **أعمل بعدد معقول من الساعات... وقضاء وقتي بحكمة**

- **مديري ومنظمة دعم لي ... شروط لموظفيها ستكون أكثر**

من المحتمل أن يكون لديك موظفين يتمتعون برفاهية عالية والذين يشاركون حقا. الكثير من ألف شيء جيد؟

مع ثقافة رائعة ومدير داعم ووظيفة توفر المعنى والغرض ، من المرجح أن يشعر الموظفون بأنهم منشغلون في العمل. هذا هو عندما الموظفين تزدهر حقا. لكنه خط رفيع. الموظفون ذوو المشاركة العالية معرضون لخطر الإرهاق لأنه لا ممكن للحفاظ على مستويات عالية من المشاركة مع مرور الوقت. الإرهاق هو التعرض المطول للضغوط العاطفية والشخصية المزمنة العمل.
تم تعريفه بواسطة:

ينتج عن الإرهاق إنتاجية منخفضة ودوران مرتفع - لا سيما دوران أكثر من غيرها

الموظفين الموهوبين والإنتاجية. لافعالية ...انا لا تحدث فرقا... السخرية.... انا ضاق ذرعا ، أنا فقط لا أهتم... إنهاك... انا متعب جدا... من أجل أن تحترق في العمل ، موظف يجب أن تكون مخطوبة للغاية. الموظف لديه أن تكون كل ما في والعناية بعمق للوصول إلى هذه النقطة شعور محترق. هذا يعني أن القمة أداء ، والموظفين تشارك للغاية في أعلى خطر للإرهاق. وهذه هي :-
الموظفين أن أرباب العمل لا يمكن أن تخسره.
يحدث الإرهاق عندما ينخرط بشدة يبدأ الموظف أن يكون منخفض الرفاه دون

أي دعم من مديرهم أو المنظمة أو أنهم غير قادرين على حلها لأنفسهم.

وللأسف ، هذا نتيجة للضغط و قلة الدعم من صاحب العمل.
معظم الشركات تفكر في الإرهاق قضية شخصية لأنه يظهر
بشكل مختلف لكل شخص تعاني من دورة الإرهاق ، السخرية وعدم
الكفاءة. الحقيقة هي ذلك الإرهاق هو حقًا مشكلة تنظيمية. هنا الأكثر شيوعا

أسباب الاحتراق:

- **الحمل الزائد - عبء العمل والوقت**

- **الضغط**
- **دور الصراع والغموض**
- **قلة الدعم من المديرين**
- **عدم وجود ردود فعل**
- **عدم المشاركة في صنع القرار**
- **عدم العدالة والإنصاف**
- **قطع القيم**

الإرهاق له عواقب كبيرة... الإرهاق مقابل فك الارتباط

نصائح لمحاربة الإرهاق

يجب أن يكون الموظفون على النار ليحرقوا. ولكن كيف حالك ؟؟..... هل تعرف متى تشعر بالحرارة؟

الموظفون المنخرطون يقودون إلى نتائج أعمال حقيقية. يتم تنشيط الموظفين المشاركين ، متحمس وركزت. يستمتعون بعملهم ، ويساعدون في تعزيز الإنتاجية والأداء والنمو.

في نهاية المطاف ، المشاركة جيدة للأشخاص وللأعمال.

حرق مقابل الانفصال

في حين أن كلا فك الارتباط وأحرقت الموظفين في خطر كبير لدوران ، الإرهاق ليس هو نفسه فك الارتباط. الموظفين الذين تم إهمالهم لا يهتمون العمل والمنظمة. هم ليسوا كذلك ملتزم. يرون العمل مجرد وظيفة

احترق

"لقد اهتمت بعمق لفترة طويلة دون أ كسر من التوتر ، ذلك لقد استنفدت وساخر

الانفصال

"لقد قدمت كل شيء لهذا المنصب ".....''لقد تجاوزت الهدف ... رعاية أو ليس لدي أبدا يهتم على الإطلاق. "هذه مجرد وظيفة."

الإرتباط

انا متحمس من قبل وا تصإلا بهذه المهمة ، كثيرا حتى أحصل على الغرض منه م "."هذه طريقة أكثر من مجرد وظيفة."

تشير الأبحاث إلى أن النساء أكثر عرضة من الرجال ، كما أنهم أكثر عرضة للإبلاغ عن الأعراض الجسدية والعاطفية للإجهاد.

بين المهن الصعبة ، والعمل العاطفي ، والاضطرار بشكل عام للعيش في مجتمع يهاجم باستمرار حقوقنا الإنسانية الأساسية ، ليس من المستغرب أننا جميعًا على وشك الانقباض . حتى منظمة الصحة العالمية تقول ذلك.

الإجهاد: هو استجابة الجسم الطبيعية للتغيير في بيئتنا ، لذلك ليس سيئًا بطبيعته. عندما ترمي لنا الحياة كرة منحنى ، تتم برمجة أدمغتنا ، حسناً ، للتعامل معها. لكن عندما لا يفعلون ذلك ، فإن الإجهاد يمكن أن يسبب أضرارًا طويلة المدى لصحتنا العقلية والبدنية ، وقد يؤدي إلى الإرهاق.

إن أجسادنا لديها طرق غريبة حقًا لتحذيرنا من أننا بحاجة إلى * هدئ أعصابك * - هل سبق لك أن تعرضت للتوتر لدرجة أنك فاتتك فترة ، أو تعرضت للهرب؟ ذلك لأن الحالة المزاجية ، والهضم ، والنوم ، وضغط الدم ، والدافع الجنسي ، وحتى الدورة الشهرية الخاصة بك يمكن التخلص منها جميعًا عندما تصل إلى مستويات غير مستدامة من التوتر.

بالنظر إلى أن الحياة ستكون دائمًا صعبة ، ومتطلبة وغير متوقعة ، فإن تعلم كيفية إدارة التوتر وتجنب الإرهاق هو أمر أساسي. جندنا بمساعدة الدكتورة إرين ميلر ، عالمة نفس مستأجرة متخصصة في الإجهاد والإرهاق .

نساء مصابات بالإضطرابات



نعلم أن النساء مصابات بالاضطرابات المرتبطة بالإجهاد بمعدل ضعف معدل الرجال. لذا ، لماذا يتم التأكيد على النساء؟

يتم التأكيد على النساء لأن البنية التحتية للمجتمع لم تستوعب لتلبية احتياجات المرأة. لدي عملاء يأتون لسؤال ما هو الخطأ معهم لأنهم يشعرون أنهم لا يتعاملون مع 70 ساعة في الأسبوع ، وثلاثة أطفال ، وتقسيم غير عادل للعمل في أسرهم ودعم محدود في العمل. إنهم المبدعين والقائمين بالرعاية والقادة.أنها

تحمل العبء العاطفي في المنزل ومسؤولية موظفيها. إنهم يطلقون النار ، ويحافظون عليها ، ويكتشفون ألف طريقة مختلفة لاستخدام الحرارة ويتأكدون من أنها تحافظ على دفء الجميع. كما يتقاضون رواتبًا أقل من غيرهم مقابل المتعة ، وأبلغوا أنه من الخطأ أن أطفالهم لم يعد لديهم أخلاق ، وأنهم يربتون أحيانًا على رأسهم ويخبرونهم بالهدوء ، ويشغلون مساحة أقل ويتوقفون عن ... هكذا أنثى .

يمكن أن يحدد نوع الجنس مدى تأثرنا بتحديات الصحة العقلية والإجهاد والموارد المتاحة لدينا لإدارة هذه الأمراض. يمكن للتحيز المجتمعي أن يزيد من هذه الحساسية ويمكن أن يكون له تأثير على الموارد خاصة بالنسبة للنساء المتحولات جنسيا ، والنساء الملونات ، والجنسيات خارج السرد غير المتجانس ، وأولئك الذين لديهم قدرة أقل. من المهم اتباع نهج تقاطعي لإجراء مزيد من البحوث في مجال الصحة ، لذلك لا يتخلف أحد عن الركب.

يتم التأكيد على النساء لأن البنية التحتية للمجتمع لم تستوعب لتلبية احتياجات المرأة.

كيف تتعرف عندما تكون على وشك الاحتراق؟ ما هي بعض علامات الإرهاق؟

يقول الدكتور ايرين ميلر:

انخفاض القدرة على التركيز ، وزيادة معدل ضربات القلب ، والتفكك ، وصنع القرار أمر صعب ، IBS ، الأرق ، صعوبة في تنظيم العواطف ، القلق ، الاكتئاب ، البدء في عزل نفسك ، الانفصال ، وعدم الفعالية.

ما هي بعض التدابير الوقائية التي يمكننا اتخاذها لتجنب الإرهاق؟

أولاً ، اسأل نفسك السؤال: "ماذا أحتاج؟ إذا حدثت معجزة بين عشية وضحاها ، استيقظت في صباح اليوم التالي وتم تلبية احتياجاتي ، كيف سيكون شكل هذا اليوم الجديد؟ ". عندها تكون حازمة بهذا الوضوح لإيجاد المناطق - غالباً ما تكون صغيرة - حيث تكون التغييرات ممكنة.

وضع حدود في العمل والمنزل واجتماعيا التي تخدمك. اكتشف كيف يمكنك تجديد طاقتك. هل تحتاج إلى مزيد من الوقت وحده؟ مع الآخرين الذين يدعمونك؟مزيد من الوقت ليكون أنت دون الحاجة إلى أن تكون في دور (مدرب ، زوجة ، أم ، صديقة ، إلخ). قم بالوصول إلى مساحة أسبوعية حيث تجلب نظامك العصبي إلى وضع "الراحة والهضم" بدلاً من وضع "الاستعداد لتصارع النمر". يمكن الوصول إلى هذا بسهولة أكبر من خلال التنفس الغشائي والعقل والتأمل.

كيف يمكننا وضع هذه التدابير موضع التنفيذ؟

يمكن أن يكون للتغييرات الصغيرة والمستدامة في أسبوعك التي تضعها في مذكراتك تأثير قوي على المدى القصير والطويل على كيفية إدارة حالات الصعود والهبوط التي لا مفر منها. مرة أخرى ، إن إضافة لحظات حيث تصل إلى الجهاز العصبي السمبتاوي (الراحة والهضم) بانتظام طوال الأسبوع يمكن أن يساعد في إدارة مستويات التوتر لديك طوال اليوم والأسبوع.

قد يكون هذا التأمل لمدة 10 دقائق قبل أو بعد اجتماع كبير ، أو 5 دقائق من التنفس البطني بعد تجربة صعبة مع زميل ، أو الانخراط في تمرين الذهن قبل أن تصل إلى المنزل حتى تتمكن من مغادرة يومك في المكتب. في الأساس ، كثيراً ما أقوم بجدولة في صيانة الصحة العقلية عند العمل مع عميل. نحن ننظر إلى أسبوعهم ونرى أين يمكننا إنشاء مساحات لإدارة الرفاه.

في لحظة ، نعتقد أن فهم خطك الأساسي هو أساس حياة صحية. ما هي نصيحتك للثقة في جسمك وعقلك والعيش في وئام معه؟

في CBT (العلاج السلوكي المعرفي) نحاول "تشغيل الاتصال الداخلي" بين تجربة الأحداث الخارجية ونظام الاعتقاد الداخلي حول العالم ، والنفس والآخرين.يُشير CBT إلى أن أحداث الحياة ليست هي التي تشكل لنا ، ولكن

طريقتنا الخاصة في تجربة هذه الأحداث. يتم تصفية هذه التجربة من خلال معتقداتنا. هذا هو المكان الذي يمكنك أن تبدأ فيه أن تكون طبيبة نفسية خاصة بك ، وعالمك الخاص ومراقبًا للذات. يعني وضع المراقب هذا أنك قد أخرجت من وضع التجربة البحث إلى وضع تحليلي أكثر. يمنحك هذا القدرة على التشكيك في تلك المعتقدات من أجل فتح تجربتك في العالم والنفس والآخرين. كما يوفر لك خطًا أساسيًا عن هويتك ولماذا تواجه أحداثًا معينة بطرق معينة وما قد تجلبه لعلاقاتك مع الآخرين. من المحتمل أن تعطينا معرفة الذات المزيد من الخيارات على ردود أفعالنا بدلاً من مجرد الرد.

أنت في الواقع الخبير الأكثر استنارة في تجربتك مع جسدك وعقلك. هذه معلومات لا تقدر بثمن يمكن أن تخلق شعورًا بالاستقلال والوضوح والأمل. هذا هو الأساس لفهم ما هو الأساس لكيفية الوصول إلى الموارد المناسبة لك للحفاظ على شعور الرفاه.

" اكتشف كيف يمكنك تجديد طاقتك

ما هي أفكارك حول ثقافة جيلنا السريعة؟

لا حرج في الرغبة في حل سريع ، وهناك طرق للحصول عليه. ومع ذلك ، فإن دعوة مزيد من الرفاهية في حياتك ينطوي على النظر في كل من المدى القصير والطويل من أجل أن تكون مستدامة وخلق أكبر تأثير.

في قول هذا ، والثقافة الحالية لل بسرعة ، الآن ، وبسرعة يوفر لنا الإشباع الفوري. إذا لم يحدث ذلك بسرعة ولم يتم تلبية احتياجاتنا على الفور ، فهناك شيء خاطئ. تأتي الرفاهية المستدامة والمرونة والاستدامة العاطفية من خلال الاتساق اللطيف والمدروس بين السلوكيات المائلة. إنهم يأتون من خلال جعل هذه الأشياء غير مرغوبة فحسب ، بل الأسس التي نعيش منها ، وبالتالي ، أولوية رئيسية. يتم إنشاؤها ببطء مع الاتساق. إنها عملية وليست وجهة.

كيف يبدو هذا النوع من الاستدامة العاطفية؟

هذا يعني أشياء مختلفة إلى حد كبير لأشخاص مختلفين. في قول هذا ، بشكل عام ، أن تكون المرونة أمرًا مهمًا - إنشاء عقلية يمكن أن تكون مريحة مع عدم الارتياح. أن تكون إنسانًا يعني أن لدينا مجموعة من العواطف والخبرات والتحديات طوال حياتنا. الاستدامة ليست في غياب العواطف والخبرات الصعبة ، بل هي قادرة على دمجها في تجربتنا الكلية لأنفسنا والعالم والآخرين.

" الاستدامة ليست في غياب العواطف والخبرات الصعبة.

- يقول الدكتور ايرين ميلر

هل لديك أي شيء يترك؟ أي شيء يجب أن تفعله تمامًا ، 100٪ ، إذا كنت تحاول منع الإرهاق؟

تعمل من مكان خارجي بحت للتحكم. هذا يعني أن جميع قراراتنا تتأثر بالآخرين وأن بيئتنا الخارجية تتعارض مع احتياجاتنا ورغباتنا الداخلية. إنه طريق أكيد للإرهاق إذا كنت تعيش حياة ليست حياتك. هذا يتطلب الكثير من الطاقة لتحقيق مكاسب غير كافية.

أي شيء آخر كنت أود أن أضيف؟

أرى نساء يعانين من هذه الضغوطات ويتساءلون ، "ما هو الخطأ معي؟ يجب أن أكون قادرًا على التعامل مع هذا بشكل أكثر فعالية ". لا بأس أن أقول أنك بحاجة إلى مساعدة. لا بأس أن أقول أنك بحاجة إلى مزيد من الدعم. لا بأس أن أقول "هذا ليس جيدًا بالنسبة لي". تبدأ التغييرات الصغيرة معنا في أنفسنا وعلاقاتنا ومكان العمل وعائلاتنا أثناء انتظار البنية التحتية للحاق بالركب. في غضون ذلك ، نحتاج أيضًا إلى الاعتراف بالامتيازات التي يجب أن نتأكد من أننا نقف أمام أخواتنا الذين يعانون من ضغوط إضافية بسبب من هم.

#بعض نصائح الإرشاد التي يمكن أن تساعد في العثور على القضايا واقتراح العلاج:-

واذا كان حقا وجود متاعب يؤدي وظيفته أو لا تروق وظيفته .... تحتاج إلى إما بإرساله لبرامج التدريب المهني الموجه ..... أو لتغيير وزارته كما في سياسة الشركة أو وفقا لقدراته والكفاءة

فى الغالب هذه المشاكل دائما دافعها نفسى من ظروف وأحوال العمل لذا وجب على المدير الجلوس مع هذا الموظف ومعرفة مشاكله ومحاولة حلها اذا كان له وجهه نظر تحترم فيها ثم بعد ذلك خلق الدافعية والتحفيز لجعله يصل الى الرضا الوظيفى وفي جميع الأحوال بمجرد الاهتمام بالموظف والجلوس معه ستجده يرتاح ويعود تدريجيا الى حالة الرضا

أكثر المشاكل التي تواجه المدراء هي المشاكل التي تأتي من البشر، الحقيقة أن كل إنسان يعمل في أي مؤسسة يكون محاطاً بالبشر من كل جانب، وكل إنسان عنده مدير أعلى منه بمعظم الأحيان، ولديه زملاء عمل، ولديه طرف ثالث يتعامل معه، من الممكن أن يكون هذا الطرف الثالث زبائن، ومن الممكن أن يكون الطرف الثالث موظفين، وإذا كنت في شؤون الموظفين ولديك أشخاص تعمل معهم من الممكن أن يكونوا هم الزبائن الداخليين، وبالتالي مشكلة البشر هي التي تقوم بكل الأمور التي تؤثر على الإنتاجية في المؤسسات، ...بالتالي إذا كانت علاقتك مع مديرك غير جيدة، فستؤثر على إنتاجيتك، وإذا كانت علاقتك مع زملاء عملك فيها مشكلة، شخص مثلا لا تحب أن تعمل معه في المؤسسة، أكيد ستؤثر على إنتاجيتك وعلى طريقة عملك بشكل عام، إذا كانت علاقتك مع الطرف الثالث سلبية جدا، وأيضاً فيها مشاكل وخلافات أكيد ستؤثر على إنتاجيتك وعلى الإنتاجية بشكل عام، حتى لو كان لديك خبرة عشرين سنة في مجال الإدارة، أكيد أنها تؤثر على هذا الأمر، وإذا لم تكن قادرا على التعامل مع هذا الأمر فهناك مشكلة كبيرة.نلاحظ هذه الأيام أن هناك تركيز كبير جداً على موضوع الذكاء العاطفي، لم يعد معدل الذكاء هو الشيء الوحيد، الذي نستطيع أن نحكم فيه على ذكاء وإنتاجية الشخص، لأنه أصبح لدينا شيء اسمه EQ (Emotional Q) معدل الذكاء العاطفي، فإذا أتينا بإنسان عبقري وعنده مشكلة اجتماعية أو مشكلة مهنية، وخضع لامتحان ما، ممكن جداً

أن يفشل في هذا الامتحان لأنه لم يستطع أن يتعامل مع مشاعره، ولم يقبل أن يتعامل مع الطريقة التي يفكر فيها، ففشل بالرغم من عبقريته، فكم لدينا مناعة نفسية في مكان العمل، ضد أو للتعامل مع معظم الحالات السلبية التي نعاني منها، وسنراها ونفصلها بشكل عام.يجب أن نعلم كيف نتعامل مع البشر، لأنه إذا كنت أنا بشر، وأنت بشر، وابنك بشر، ومديرك بشر، وزميل عملك بشر، وسائق التاكسي بشر، والذي يصنع القهوة بشر، أصبح من أهم الأمور التي يجب أن نعمل عليها، هو أن نتعلم كيف نستطيع أن نتعامل مع البشر، خاصة عندما تكون هناك طريقة معينة لا نتفاهم فيها معهم للوصول إلى نتائج مشتركة، وكلما عملنا مع أناس من خلفيات مختلفة، من جنسيات مختلفة من تربية مختلفة، من عادات مختلفة،
سيكون هناك نزاع معين أو أزمة مهنية معينة، هذا الأمر طبعاً ليس فيه أي مشكلة إذا حصل، المشكلة إذا لم نعرف أن نحل هذه الأمور، وبالتالي سوف نذكر حقائق عن بعض البشر التي يجب أن نعرفها، وبدون هذه الحقائق سوف سيكون لدينا الكثير من المشاكل مع الناس الذين نتعامل معهم.أنا أعرف الكثير من الناس يكونون ممتازين في عملهم لوحدهم، يعني الإنسان بطبيعة عمله يحب التفرغ في عمله وهو منتج جدا، ولكن إذا وضعته في فريق عمل ممكن جداً أن يفشل هو وفريق العمل، هذا لأن الإنسان الديكتاتوري مثلاً، إذا وضعته مع أناس لا يرتاحون في العمل معه، مؤكد سوف يؤثر على إنتاجية الناس وإنتاجيته، وسيكون هناك كل يوم خلافات، وأناس لا يتكلمون مع بعضهم وأناس لا يتعاونون للوصول للنتائج المطلوبة، لذلك هذه الحقائق مهمة جداً كعرض حتى نعطي الحلول، أو حتى نعطي طريقة مهمة جداً تساعدنا على حل أي مشكلة في التعامل مع الآخرين، لأن المشكلة أننا أحياناً لا نعرف ما أساس المشكلة، ولا نتعامل مع المشكلة الرئيسية بل نتعامل مع قشور المشكلة، لذلك نجد صعوبات جمة في التعامل مع هذا الأمر للوصول إلى النتائج المطلوبة. لذلك من أهم الحقائق التي يجب أن نعرفها عن أي إنسان، إن كان موظف، مدير أو زميل عمل معك: 1. أن كل إنسان يعتبر نفسه أهم شخص في هذه الدنيا ويهتم لنفسه أكثر من الآخرين، كل إنسان يعتبر نفسه هو

المركز في العالم، هو الأساس هو الذي في النصف الذي يتعامل مع كل الدنيا من **خلاله، وبالتالي إذا فهمت كيف تتعامل مع الآخرين سيكون لديك حقيقة أساسية عند معظم البشر، ممكن أن يكون هناك شواذ لهذه القاعدة ، ولكن بشكل عام كل إنسان يعتبر نفسه مهم جدا في هذه الدنيا.2. النقطة الثانية التي يجب أن نفهمها كحقيقة عن البشر هي أن كل إنسان أناني ويحب أن يشعر بالأهمية، الأنانية لا تعني الكلمة السلبية فقط ولكنها تعني أننا نفكر في أنفسنا أكثر من الآخرين، حتى عندما ترعى الأم أولادها، فإنها تفكر في أن ترضي ضميرها، أو ترضي ربها، هذا الأمر يعني أنها تفكر في نفسها، بمعنى حتى لو كانت تقوم بخدمة الآخرين ولكن هناك إحساس ما يرضيها، هذا الرضى هو شعور معنوي وليس مادي وبالتالي نفكر في الأنا أكثر، عندما لا ينهي المدير خدمات موظف معين لأنه يشعر بالذنب، هو لا يفكر فقط بعائلة هذا الموظف، هو يفكر كيف سيشعر بعد هذا القرار، وبالتالي سيفكر كيف يشعر هو، وبالتالي لن يقوم بالخطوات التي تزعجه هو، وهذا الأمر يكون لفائدة الموظف ولكن بالنهاية هناك شخص يفكر في الأنا.كل إنسان في هذه الدنيا يريد أن ينبع من الداخل، أي حتى نحن عندما نقوم بأي عمل نفكر ما الذي سنجنيه معنوياً أو مادياً بشكل عام، أو ما الذي سنبعده عنا كضرر إذا حدث هذا الأمر، وبالتالي يجب أن نفهم أن كل إنسان نتعامل معه في هذه الحياة يفكر في نفسه قليلاً، إذا كنت إنسان موجود في أي مكان عمل، لا تريد من الناس أن يفكروا في أنفسهم فإن لديك مشاكل معهم، أكيد لأنك تمشي عكس التيار وأنت لا تفهم الطبيعة البشرية التي يجب أن تتعامل معها على أسس واضحة لا تتغير. وهذا الأمر طبعاً فيه دراسات كبيرة من كل الكتب بعلم الاجتماع والتعامل مع الآخرين وحتى في ال Team Workوالتعامل مع فرق العمل، يؤكد أن كل إنسان يحب أن يربح الفريق ولكن في النهاية أنا أيضاً أريد القليل من الضوء أن يسلط علي، أريد أن يعرف الآخرون أنني أيضا قد ساهمت، وبمقدار ما تتكلم عن أهمية فريق العمل، بالنهاية إذا فريق العمل كله ربح وأنت الخاسر الأوحد، ستستمر مرة أو اثنين ولن تستمر إلى الأبد، ستفكر كيف يجب أن تستفيد، وهذه الأمور كلها التي ظهرت في الإدارة ال -Win**

Winكيف أنا استفيد وأنت تستفيد، أي علاقة يوجد فيها خاسر ورابح لن تستمر.وبالتالي نريد أن نعرف كيف يفكر البشر بشكل عام، للتعامل معهم على أسس معينة، نحفظ لهم ما يريدونه، ونحاول مساعدتهم على الشعور بهذا الأمر، وسنرى أن الناس سيتعاونون بشكل أفضل، والناس سيكونون مرتاحين لوجودنا أكثر، وبالتالي لن يتجنبوا التعامل معي أنا ولن تتجنب التعاون معنا، لأننا نحن مؤثرين إيجابيين، نبيعهم فكرة الأهمية التي هم يريدونها،و التي سنراها من خلال أمثلة مفصلة كيف نستطيع أن نتعامل مع هذا الأمر بشكل كبير جداً.كل إنسان يحب أن يشد الانتباه لنفسه كل إنسان يحب التقدير والاحترام، طبعاً وفق مقاييس مختلفة ووسائل مختلفة، لا أحد يريد أن يقول أنا أحب أن أعيش بلا احترام، أنا لا أريد أن يحترمني الناس. أنا سعيد في هذا المكان أو في هذه الوظيفة لأن لا أحد يحترمني فيها، هذا بغض النظر عن جنسية الإنسان إن كان صيني أو لبناني أو تركي، إماراتي، كويتي ليس لها علاقة، لها علاقة لأننا نحن كبشر فيزيولوجياً مركبين بنفس الطريقة كلنا نمتلك دما أحمر، كل الناس عيونها بوجهها ولا أحد عيونه في ظهره، كل الناس لها أذنين لا يوجد أحد له سبع آذان، وبالتالي الأنف موجود في مكان ما، بالتالي البشر كلهم مركبين فيزيولوجياً وعضوياً بنفس الطريقة. يعني الشعور بالظلم الذي يشعر به إنسان في مؤسسة ما، هو نفس الشعور الذي يشعره إنسان في شركة في أمريكا أو في بيروت أو في السعودية أو في أي مكان في العالم، من الممكن أن ما يشعرك بالظلم يختلف من شخص إلى آخر، ولكن الشعور هو نفسه ليس هناك النسخة اليابانية للسعادة، لا يوجد النسخة الصينية للإحباط، الإحباط هو شعور، إذا كان لدينا نفس هذا الجهاز العصبي سنشعر بنفس الشعور، الشعور بالمرض الشعور بالمرارة هو نفسه، الشعور بالفوز هو نفسه، إذا أحد ربح كأس العالم ولم يأخذ شهادة أفضل موظف الشهر في مؤسسة، الشعور بالفوز وتحقيق الإنجاز هو نفسه. وبالتالي كل إنسان يبحث عن هذه الأمور بشكل عام بغض النظر عن مهنته وبغض النظر عن وظيفته بغض النظر عن مركزه الاجتماعي، نحن نحب هذه الأمور لكن نفسرها بطريقة مختلفة.هناك شخص يريد

أن يشعر بالاحترام وذلك بأن يجلس معه مديره كل يوم ساعتين لكي يشعر بالاحترام. و شخص آخر يمكن أن يقول لك إذا قال لي المدير صباح الخير أشعر بالاحترام. طبعاً الاثنين شعروا بالاحترام ولكن كل إنسان كان لديه وسيلة مختلفة لمعرفة ذلك ،هذا الأمر وكيف نشعر به نسبي. وبالتالي الناس تحصل على هذه الأحاسيس أو تحاول الوصول إلى هذه الأحاسيس بطرق ووسائل مختلفة. 3. النقطة الثالثة كحقيقة عن البشر طبعا بعد دراسات نحن نقول هذا الأمر الذي يشعره كل شخص، أن كل إنسان يعتبر وجهة نظره هي محور الاهتمام في العالم والنقطة التي يجب الانطلاق منها. في أي موضوع في هذه الدنيا وجهة نظر هذا الإنسان تعتبر الأساس. حتى إذا أحضرت أي موظف صغير في الشركة وتكلمت معه قليلا، تشعر أن لديه وجهة نظر و يجب على كل الناس أن تنطلق من وجهة النظر، وكل شي آخر يعتبر مختلف. أنت قد يكون لديك وجهة نظر، لكن وجهة نظري أراها أنا صحيحة جدا، وهذا الأمر من المؤكد أن كل الناس تشعر به، إذا أخذته بعين الاعتبار ستعرف كيف تستعمله عندما تتعامل مع الناس بشكل عميق، وتتعامل معهم عندما تتعاونون، أو أنت كمدير تتعامل مع الشخص الذي يكون متذمرا ..يكون عصبيا ..يكون مترددا ..يكون نماما، يكون .. كل هذه الأمور التي سنتكلم بها نعتبرها أمراض إدارية. كل هذه الأمراض الإدارية تحتاج إلى علاج والعلاج أحيانا سهل وإن شاء الله سوف نبسطه بشكل كبير جدا، حتى نعرف من أين ننطلق وإلى أين نريد أن نذهب وكيف سنحل هذه المشكلة؟. 4. كل شخص كنقطة رابعة يريد أن يشعر بأن الآخرين بحاجة إليه وأن هناك أمور لا تسير بدونه مهما كبر أو صغر حجم عمله. بمعنى أن أصغر شخص في المؤسسة يحب أن يشعر أن قهوته أطيب قهوة، وبالتالي ليس هناك أحد يستطيع أن يقوم بعملها أفضل منه، أنه شخص (زلمة) إذا تغيب عن العمل هناك من يفتقد له، هذا الشعور الناس تبحث عنه في أي مكان. كل شخص يريد أن يشعر أن الآخرين بحاجة إليه. يعني أنه مطلوب أن يكون هو موجود بهذا المكان، مطلوب أن يكون موجود بهذه المؤسسة. أنا أعرف تماما أشخاصا يستقيلون من أعمالهم، وأنتم تعرفون كثيرا من الناس

يستقيلون لأنهم يشعرون أنه ليس لهم وجود أو ليس لهم كلمة. معنى ذلك أنهم غير مهمين هل يمكن أن يؤثر هذا الأمر على قراراتهم المستقبلية؟ بالطبع. هل يؤثر هذا الأمر على قراراتهم في المستقبل في حياتهم المهنية؟ بالطبع. هل يؤثر حتى على حياتهم الشخصية؟ أكيد وبالتالي يجب أن نفهم هذه الحقيقة في التعامل مع الموظفين بشكل عام، للتعامل مع كل ما يعيق التعامل معهم بمناخ أفضل، بمناخ مفعم بالإنتاجية، وبالتفكير الإيجابي والتعاون للوصول لأهداف مشتركة تفيد الجميع ويكون عدم الوصول إليها فيه ضرر على الجميع.5. كل شخص لديه استعداد كامل للقيام بأي شيء لجذب انتباه واحترام الآخرين، وذلك لكي يشعر بالأهمية التي تسعده من الداخل. أحدهم يقول لك أنا مستعد لعمل أي شي لينتبه أنني موجود أحيانا بشكل سلبي فهناك أناس يقومون بالصراخ أمام الناس لكي تلتفت إليهم، لأنه يعتبر نفسه هو الذي يتكلم، هو المهم وهو الأهم والناس كلها ليست شيئا. هذا الإنسان يمكن أن تشعر أنه عدواني أحيانا يحاول لفت النظر إليه بصراخه العالي ولفت النظر إلى وجوده، حتى يشعر كل الناس أنه يستطيع القيام بأعمال ما فعلا ، هو يعتبرها بهذا الشكل ولو كان الموضوع سلبي أو أن سُمعَته قد لا تصبح جيدة بهذا الأمر، ولكنه يعتبر هذا الأمر طريقة حتى يفهم الناس بالطريقة التي يفهم هو بها، و ليجذب انتباههم واحترامهم أحيانا بأنه هو قادر على الكلام، وصوته مرتفع ويستطيع إيصال ما يريد بشكل كبير جدا.6. حقيقة سادسة مهمة وهي أن كل إنسان يستطيع تغيير رد فعله خلال ثوان معدودة. نحن نشعر أن التغيير دائما صعب، الطبع غلب التطبع و هذا الأمر غير صحيح، لأننا سوف نرى من خلال هذا الكلام الذي نتكلمه معكم أننا نحاول تغيير السلوك وليس الشخص. المشكلة ليست في الشخص، يعني شخص عصبي معك ليس بالضرورة أن يكون عصبيا أينما ذهب، عصبي عندما يذهب إلى المطعم، عصبي عندما يرى مديره، عصبي عندما يرى زوجته، عصبي عندما يرى أولاده، ليس صحيحا. هو اليوم كان سلوكه عصبيا وليس هو إنسان عصبي. يجب أن نفرق بين هاتين النقطتين لكي نعرف أن الصعوبة تكمن في تغيير سلوكه في هذه اللحظة وليس سلوكه في كل لحظة، وليس

سلوكه كانسان بشكل عام، نحن نريد أن نغير سلوك معين. وسنعطي أمثلة على تغيير السلوك .. هل مر عليك في بعض الأحيان أن تكون جالسا في مكتبك، وفجأة تقوم بالصراخ على شيء معين أو أنك تقرأ جريدة وفجأة يأتي المدير، هل تغير من سلوكك؟ بنفس اللحظة تصبح جالسا تماما، وموظفيك إذا كانوا جالسين يتكلمون ويقومون بإضاعة الوقت، يأتي شخص ويقول أتى المدير الجميع يكون جالسا على كرسيه بالطريقة الصحيحة، بالجلسة الصحيحة، بتعابير الوجه الصحيحة، بلحظة وبثانية. تغيير سلوكنا فورا يتغير بلحظة. أنا دائما أحب إعطاء هذا المثال بدوراتي و إذا حضرتك حضرت معي في دورة تعرف تماما كم أركز على الموضوع، أمثله تمثيل بالفيلم أن الإنسان عندما يصعد بالمصعد، يكون بالمصعد ويكون ينظر إلى المرآة، عندما يقف على طابق ويدخل ناس يقوم بتغيير ردة فعله و ينظر إلى الساعة ويقف كأنه إنسان آخر. سلوكه في هذه اللحظة اختلف كليا بثوان وأصبح يقف بشكل صحيح، وتعابير وجهه أصبحت صحيحة تتماشى مع دخول الشخص. عندما يدخل الشخص الآخر المصعد، أوتوماتيكيا يرجع طبيعيا ويقف على المرآة ويحرك نفسه بأسلوب مختلف. إذا دخل زبون إليك وكان يصرخ ويقول كلام أو مراجع ما أو موظف ما، يصرخ بشكل كبير جدا وبشكل مزعج جدا وأنت لست معتادا على سماع هذه الأمور. لنفترض أنني همست بأذنك عن هذا الزبون الذي كنت تريد أن ترميه إلى الخارج حتى ولو كان فيها إنهاء لخدماتك، تريد الانتهاء من المشكلة لأنه إنسان يفتري عليك وأنت ليس لك ذنب بالمشكلة. لنفترض أن هذا الإنسان كان يتكلم معك بكلام نابي وبكلام مزعج وفيه إهانات، وكنت في لحظة تريد رميه من الباب، هل إذا همست بأذنك وقلت لك أن هذا الإنسان مريض ومعه لا سمح الله سرطان، بدون أن يسمعني هل يتغير رد فعلك؟ سلوكك أوتوماتيكيا يتغير 180 درجة وبالتالي أنت يمكن أن يكون عندك مثل ما يسميها ستيفن كوفي (......) كليا يصبح لديك شيفت بالتفكير وشيفت بالطريقة التي تتحرك فيها وتسلك فيها بشكل ما

تمرين لتقليل التفكير السلبى

تمرين المسطرة

إذا كنت شخصا يتسم تفكيرك بالتهويل والمبالغة سواء كان بالنسبة للأمور السلبية أو الأحداث المستقبلية أو صفاتك أو صفات الآخرين السلبية ، فإنه من المفيد لك جدا تعلم مسطرة تقليل السلبى والذى تقوم فكرته على الآتى :

- ارسم خطا يشبه المسطرة يمتد حتى المائة وينقسم إلى مضاعفات العشرة ثم حدد الأمر الذى تبالغ فى تقديره ، كأن ترى مثلا نفسك تعانى عن عاهة تشعرك بالخزى وتجعلك تختار العزلة الإجتماعية ، فتبدأ بإفتراض أشياء أخري يجمع الناس على كونها شديدة السوء وأعطها درجة المسطرة .

طريقة تطبيق التمرين

فلو كنت شخصا قاتلا ومجرما \ فهو أمر بالغ السوء يمكن أن تضع له تقديرا يقترب من المائة .

ولو كنت شخصاسئ الأخلاق وبذئ اللسان \ فهو أمر بالغ السوء يمكن أن تضع له تقديرا 70%

ولو كنت شخصا إندفاعى ،عصبى جدا ،متهورا ،فسيكون ذلك سيئا بنسبة 60% .

ولو كنت شخصا حساسا من كلام الناس فسيكون ذلك سيئا بنسبة 20 %

وهكذا ... ضع الأفكار التى تضايقك مع تحديد النسبة على المسطرة.

يمكنك أن تستمر أكثر ، ثم فكر الآن فى ما تراه مشكلتك الكبيرة .... فستجد أنها مقارنة بصفات أخرى كالقتل والإختلاس والتفكك الأسرى وسوء الخلق لا تزيد سوءا عن 20% ، فإن ليس الأمر بذلك السوء الذى كنت تظنه..وهذه الطريقة يمكن تطبيقها على أى أمر آخر سواء كان شيئا تخاف منه ، أو تشعر بالخزى والخجل منه ، أو مصيبة ترى حدوثها لك نهاية العالم.

قبل أن تبحث عن الآخر ،ابحث عن نفسك أولا ... قبل أن تبحث عن الحب فى قلوب الآخرين ... حب نفسك أولا ...قبل أن تصالح وتداهن غيرك ... تصالح مع نفسك أولا ...حبك لذاتك وتقبلها وثقتك بنفسك ، هبة جميلة من الله تجعلك تترفع عن كل صغيرة وتختار الأفضل لنفسك ، وحتى إن كانت لديك عيوب فمن منا بلا عيوب ؟و إذا لم تتمكن من تقبل نفسك كما هى ،

هناك خطوات لتساعدك على ذلك منها:

استشعر نعم الله عليك :

فانت تتمتع بالصحة والعافية والكثير من المميزات ، تذكر هناك من هم أسوأ منك.

من المستحيل أن ترضى الجميع :

أحفظ هذه الجملة جيدا ،لذلك تقبل آراء الناس لكن لا تأخذ الهدام منها لأنها لن تساعدك على تغيير شئ بل العكس ستحبطك وتحد من إبداعك.

ابحث عن نقاط قوتك :

كل إنسان فى هذا العالم يحمل نقاط قوة تقوده إلى النجاح ،أبحث عن تلك النقاط فى شخصيتك وآمن بها ولا تسمح لأحد بأن يشكك بوجودها ، فعندما تبدأ فى التفكير بنفسك على نحوإيجابى فإن حبك لنفسك وتقبلك لذاتك سيزداد.

لاتقارن نفسك بأحد :

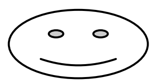
لماذا تقارن نفسك بالمشاهير أو غيرهم ! وماذا سيغير ذلك فى المعادلة ؟

فالمقارنات لن تجلب لك سوى المزيد من التعقيد ، أبحث عما يميزك وأسعى لتحقيق

التفوق والتميز.

واجه سقطاتك وسامح نفسك :

لا تكن ممن يبحثون عن شماعة أخطائهم وسقطاتهم ، بل واجه ذلك وحاول معالجته بدلا من البكاء على ما فات ولا تجعل الأسف سلاحك الوحيد فى الأزمات ، فكلنا نخطئ لذلك لا داع لأن تجلد نفسك كلما تذكرت أخطاءك.



حافظ على وردك اليومى :

الذى يلزم القرآن يتهذب شاء أم أبى ، ويجد نفسه فى درب من الخير لا يدرى كيف وصل إليه ...فما أسعد صاحب القرآن حينما يسرى فى عروقه ،ويشبع قلبه من لذته ،فتأتى تنهيدة الرضا (الحمد لله الذى هدانا لهذا وما كنا لنهتدى لولا أن هدانا الله)... تدبر قوله تعالى: (ما أنزلنا عليك القرآن لتشقى)... القرآن كله سعادة وأمن وإستقرار..فمن رزق تلاوة القرآن وتدبره ،فقد زالت شقائه ...حقا القرآن والشقاء لا يجتمعان ...جعلنى الله وإياكم من أهل القرآن الذين هم أهل الله وخاصته

 طبيب محترق

تحاول جلسة الإرشاد المهنى الوهمية هذه تقديم دروس ليس فقط للأطباء ومقدمى الرعايةالصحية ولكن للآخرين ، مثل المحامين والأخصائيين الإجتماعيين والمعلمين والمستشارين .

العميل: انا محرج قليلاً لأكون هنا. أعني ، أنا في واحدة من أكثر المهن المرموقة والمربحة: أنا دكتوراه في الطب. ولدي ممارسة كاملة.لكنني أتساءل عما إذا كان ينبغي علي التوقف عن ممارسة الرياضة.

المستشار: لماذا؟

العميل: من الصعب رؤية المرضى يمرضون ، ويمرضون ، ويموتون ...

(يعض شفته حتى لا يبكي.)

المستشار: و؟

العميل: يأتي بعض عملائي بعد إجراء الكثير من الأبحاث حول حالتهم. إنهم يأتون في نسخ مطبوعة مما يعني أنهم يعرفون أكثر مما أعرف ، وأحيانًا يكونون على حق. (وقال انه يحصل على البكاء.) الأوراق. انها ساحقة ، ثم الرعاية الطبية أو التخفيضات التأمينية أو حتى ينفي المطالبة. (ويذكي.)

المستشار: أي شيء آخر؟

يحاول العميل تجميع نفسه معًا ولكنه يستسلم تدريجياً:

العميل: أشعر بالذنب للشعور بهذه الطريقة ، لكنني أشعر بالإحباط الشديد من المرضى الذين يعانون من السمنة المفرطة ، والدخان ، وتعاطي المخدرات ، ولن يأخذوا مدسهم ، حتى لو كان الأمر خطيرًا - لمرض السكري أو أمراض القلب - وبغض النظر عن مدى اللباقة أو كيف بقوة أحاول تشجيعهم ، ونادراً ما يفعلون.في أكثر الأحيان ، لا يظهرون في مواعيدهم القادمة. ليست كل المستندات محبطة جدًا. أشعر وكأنه خاسر. (يتنهد ، المستشار يمد يده ويأخذ يده. العميل لا يسحبه بعيدًا ولكن بعد ذلك ، يحاول مرة أخرى السيطرة على نفسه ولكن الآن ترافق الغضب مع الدموع) لقد نظرت إلى كل طريقة لعنة استخدام العضو المنتدب الخاص بي خارج نطاق الرعاية السريرية ولا شيء يجعلني أقفز من أجله ، أو أنه غير واقعي: أرغب في التدريس في المدارس المتوسطة ، لكن كذلك زيليون من مستندات أخرى غير سعيدة. لم أتخرج من جامعة هارفارد ، ولم أقم بنشر عدد قليل من المقالات الصحفية ، ومراجعاتي للمرضى جيدة ولكن ليست خارج المخططات. وأنا لا أريد أن أكون مدير مستشفى ، وأعمل لدى شركة أدوية ، وأن كتابة معلومات المريض لا تدفع شيئًا. لديّ زوجة ، وطفلان ، وجميع التبعات التي تأتي مع نمط الحياة الذي تتوقعه أسرة الطبيب. أنا عالق! أنا محبوسة !!

(ينظر المستشار في انتظاره بحماس وصبر حتى يهدأ العميل).

المستشار: أي تعديلات على الطريقة التي تمارس بها ما لم تجربه أو يجب أن تستمر في المحاولة؟

العميل: لقد توقفت عن رؤية المرضى المحبطين للغاية. لقد استبدلت اختصاصي في الفواتير إلى أن وجدت شخصًا جيدًا ، وأنا أدفعها جيدًا وأتعامل معها جيدًا. ولكن

هذا لا يكفي. غالبًا ما أشعر بالخوف أو الإحباط أثناء النهار ، وقد أصبت بالإرهاق أثناء الليل.

المستشار: إن أفضل الأفكار تأتي عادة من العميل ، خاصةً الشخص الذكي الحساس مثلك. لذا تخيل أنني غير موجود وكان عليك تقديم المشورة لنفسك. ماذا سيكون؟

العميل: (بعد صمت طويل): يجب أن أتوقف مع مجمع الله. حتى ذهبت إلى المدرسة المتوسطة ، نظرت إلى مستندات الآلهة - أشخاص أذكياء وعملوا بجد وأنقذوا الكثير من الأرواح. لكن تم الإطاحة بالآلهة: المستندات هي كائنات بشرية ، نعم إنسان ذكي ، ويعملون بجد ، ولكن لا يزالون غير قابلين للخطأ ، وأحيانًا لا يخطئون للغاية ... لقد استخدمت وصولي للحصول على بعض المواد الأفيونية - في الواقع ، كان ذلك عندما كنت أدركت أنني أفضل رؤية شخص ما.

المستشار: أنا سعيد لأنك أتيت.

العميل: ومجال الطب لا يزال صغيرا جدا. هناك الكثير ما زلنا لا نعرفه. ومع ذلك ، من المتوقع أن نفعل المزيد ، بشكل أفضل ، أكثر من أي وقت مضى ، أسرع ، أسرع ، من خلال النظام الذي يرسم كفاءتنا.يجب أن أدرك قيودي ، حتى أنني لست المستند الأكثر ذكاءً ، حدسيًا ، دائمًا في السيطرة. ما زلت لست قطعة من حماقة.

لكنني لا أعتقد أن القبول الذاتي هو الحل الكامل. ربما أحتاج إلى ربط مقاييس الكفاءة - شاهد عددًا أقل من المرضى ، واستغرق وقتًا أطول للدردشة مع المرضى ، حتى إذا تجاوز موعد معيار الإثنا عشر دقيقة. أو ربما أحتاج إلى تقليص أيام العمل الأقصر ... ولكن هناك قطعة مني ، قطعة كبيرة ، أعتقد أنني بحاجة إلى التخلص منها: مثل فتح مقهى أو شيء ما.

المستشار: هل تريد أن تلعب دور الشيطان فيما يتعلق بتلك الخطة؟

العميل: (مرهق :) لا أريد أن أكون مثل أحد مرضاي غير المتوافقين ، ولكن لأقول لك الحقيقة ، ليس الآن.أنا مجهد. سوف أفكر في كل شيء. سامحني.

المستشار: بالتأكيد لا حاجة للاعتذار. هل ترغب في تحديد موعد آخر؟

العميل: حسنًا ، ولن أكون ممنوعًا.

هل الإرهاق فريد من نوعه ؟

لماذا يعني معالجة الإرهاق الطبيب معالجة نظام الرعاية الصحية بأكمله

لقد كتب الكثير في الآونة الأخيرة (وعلى مدى السنوات القليلة الماضية) عن اتجاه ينذر بالخطر في الرعاية الصحية: الإرهاق الطبيب. تصدرت ادعاءات حدوث وباء الإرهاق والاكتئاب وارتفاع معدلات الانتحارعناوين الصحف أكثر من مرة. وقد وصفها لانسيت بأنها "أزمة عالمية".

في الوقت نفسه ، يبدو أحيانًا كما لو أن هذا الادعاء بوجود "وباء الإرهاق" يتم إعلانه عن كل مهنة واحدة ، وليس مجرد دواء. على سبيل المثال ، في مقابلة حول مشروعها الجديد نسبياً ، *Thrive Global* ، تناقش أريانا هافينجتون التوتر والإرهاق كثقافة ووباء عالمي. في الواقع ، يعد الإرهاق تشخيصًا رسميًا لـ ICD-11، وفقًا لمنظمة الصحة العالمية.

لذا فإن السؤال الذي يطرح نفسه هو: هل هناك شيء فريد عن الإرهاق الطبي الذي يفصله عن الإرهاق في المهن الأخرى؟

قبل أن نجيب على هذا السؤال ، هناك سؤال مشروع حول ما إذا كان الإرهاق الطبي في ازدياد. أشار استطلاع أجرته الجمعية الطبية الأمريكية عام 2019

(AMA) إلى أن ساعات العمل تتزايد باستمرار للأطباء ، وترافق هذه الزيادة مع زيادة في الإرهاق أيضًا.

في الوقت نفسه ، في عام 2019 ، أصدرت AMA نتائج مسح آخر تم إجراؤه بين عامي 2014 و 2017 ، والذي وجد انخفاضًا فعليًا في الإرهاق خلال تلك الفترة الزمنية (على الرغم من احتمال ارتفاع معدلات الاكتئاب بين الأطباء). يبدو ، إذن ، أن هناك حاجة إلى مزيد من الأبحاث حول الانتشار الحقيقي للإرهاق الخاص بالطبيب مع مرور الوقت ، خاصة قبل أن نطلق عليه الوباء. قد يكون الأمر كذلك أن الإرهاق أكثر شيوعًا بين فئات فرعية معينة من الأطباء ، مثل أولئك الذين كانوا في الجزء المبكر من حياتهم المهنية .

إذا وضعنا جانباً مسألة ما إذا كان هذا "الوباء" هو وباء حقًا للحظة ، لا يزال صحيحًا أن الأطباء يعانون من الإرهاق والاكتئاب بمعدلات عالية ، ومن الجدير محاولة معرفة ماهية بعض الضغوطات الفريدة التي يواجهونها. . صحيح أن الإحباطات مثل الساعات الطويلة ، والتعارض مع المسؤولين ، والمشاكل مع التفاعلات "التي تواجه العملاء" (في هذه الحالة ، مع المرضى) ليست فريدة من نوعها في المجال الطبي.هذه هي أنواع الإحباط التي يمكن العثور عليها في أي مهنة تقريبًا ويمكن أن تسهم في الإرهاق.

ربما يكون الأمر مختلفًا عندما يتعلق الأمر بالنظر إلى الأطباء مقابل المجالات المهنية الأخرى هو أن الأطباء يتعاملون الآن مع نظام رعاية دائم التغير وسريع ويصعب التنقل بشكل متزايد ومعقد بشكل متزايد.والأكثر من ذلك ، أن نظام الرعاية المتغير هذا قد يجرد الأطباء من الشعور بالاستقلالية عن قرارات الرعاية الصحية ، وفي كثير من الحالات ، يفرض قيودًا على مقدار الوقت الذي يمكنهم قضاءه مع المرضى بسبب الضغط المتزايد لعلاج المزيد والمزيد من الأشخاص في فترة زمنية أقصر وأقصر.

غالبًا ما يشتكي الأطباء من المتطلبات الزمنية التي تطالب بها السجلات الصحية الإلكترونية ، على سبيل المثال ، وقد كتبنا في الماضي عن السلالات الموضوعة على الأطباء بطلبات الحصول على إذن مسبق بوصفة طبية. قد يقلل هذا النوع من الضغط من قدرتهم على توفير مراقبة متعمقة للمرضى وربما يضع تركيزًا كبيرًا على المقاييس على الرعاية الفردية المخصصة. قد يكون تعيين الأطباء المزيد من الواجبات الإدارية وغير الطبية التي تنتقص بشكل متزايد من الوقت الذي يقضونه في مجموعة من واجباتهم الأساسية رعاية المرضى. مع أخذ كل هذا في الاعتبار ، فإن تقديم المشورة للأطباء على الاعتناء بأنفسهم بشكل أفضل من خلال ممارسة التمارين الرياضية واليوغا والتأمل للحد من التوتر يبدو في غير محله. كما جادل البعض ، هذا النوع من النهج يتجاهل تماما المشكلة النظامية هنا ، والتي هي بالتأكيد حقيقية. بالطبع ، هناك من يجادل بأن "النظام" هو كبش فداء حقًا ، مما يضطر الأطباء إلى إيلاء المزيد من الاهتمام للمقاييس (التي تعد ضرورية في مشهد الرعاية الصحية الذي يزداد تعقيدًا) يتعارض بشكل أساسي مع ثقافة طبية تقدر الاستقلال الذاتي والإبداع .

إن الضغط على الأطباء للالتزام بمقاييس معينة يعني أنه يتعين عليهم في كثير من الأحيان اتباع سلسلة من الخطوات الإرشادية ، والتي قد يستاء الأطباء منها جزئياً بسبب تصورهم أن ممارستهم المهنية هي في بعض النواحي فن. تمثل بعض المقاييس تطورات مهمة في تحسين صحة الجمهور ، وبالتالي فهي تستحق وقت الطبيب وجهده. ومع ذلك ، فإن المشكلات النظامية في نظام الرعاية الصحية لدينا

حقيقية ، وربما لا ينبغي رفضها بهذه السهولة باعتبارها مكونًا رئيسيًا في تعاسة الطبيب وعدم رضاهم عن عملهم.

بصرف النظر عما نعتقد أن الأسباب الدقيقة لذلك ، وحتى إذا لم يكن الإرهاق في ارتفاع فعلي ، فقد تكون مستويات الإرهاق والإجهاد والاكتئاب في هذه المهنة أعلى مما ينبغي. إذن ما هي بعض الحلول الممكنة؟اقترح البعض أن البحث عن مهن أخرى للحصول على التكتيكات يمكن أن يكون مفيدًا.

على سبيل المثال ، تتضمن بعض النصائح المفيدة المحتملة: تنفيذ أيام عمل أطول عدة مرات في الأسبوع وتمديد عطلات نهاية الأسبوع ، واستغراق الوقت خلال اليوم على وجه التحديد للحصول على دعم الأقران ، وجعل القادة نموذجاً للعناية الذاتية. بالإضافة إلى ذلك ، كانت هناك بعض الأساليب الجديدة التي تم تنفيذها على وجه التحديد في بيئات الرعاية الصحية والتي قد تحدث فرقًا ، بما في ذلك عقد لجنة صحية مع راعي تنفيذي ، وإنشاء فريق تحسين للعمل على وجه التحديد على إحباطات معينة ، وإشراك المرضى ومقدمي الرعاية في الدعوة إلى عافية الطبيب والتعبير عن امتنانه عندما يكونون سعداء بشكل خاص بعمل الأطباء.ومع ذلك ، تجدر الإشارة إلى أن أياً من هذه الحلول لا يعتمد بشكل خاص على الأدلة ، وفي الوقت الحالي ، لا نعرف حقًا ما الذي سيكون أفضل.

تكمن المشكلة هنا في أن هذه الحلول تتجاهل مرة أخرى بعض المشكلات الأكثر شيوعًا التي قد تكون السبب الرئيسي لعدم رضا الأطباء. بالنسبة للمبتدئين ، نحتاج

إلى مزيد من المعلومات حول طبيعة المشكلة. نحتاج إلى معرفة ليس فقط ما إذا كان الوضع يتحسن بالفعل أم هو أسوأ (وثبات ذلك عبر عدد من السنوات) ، ولكن أيضًا ما إذا كانت هذه المشكلة أفضل أو أسوأ في بعض البلدان أو أنظمة الرعاية الصحية. في حين أنه قد يكون من الصعب أو المستحيل ربط الصلات السببية المطلقة بين القضايا الجهازية ومعدلات الإرهاق في مثل هذه الدراسات ، إلا أنه لا يزال من المفيد البحث عن أدلة حول نوع الظروف الجهازية التي تحسن رضا الطبيب وأدائه. فى غضون ذلك ، يجب أن ندرك أنه لا يوجد حل واحد يحل هذه المشكلة ، لكننا نعرف أنه إذا كان نظام الرعاية الصحية هو المشكلة ، وهناك بالتأكيد سبب للإعتقاد بأنه قد يكون جزءا كبيرا منه ، فإن النظام يحتاج لمعالجتها .

خطاب من طبيب محترق



عزيزي المستشار:

أعلم أنني لا ينبغي أن أشتكي. بعد كل شيء ، أنا طبيب في الطب الباطني وأربح 200 ألف دولار في السنة ولكني غير سعيد.

لكن عندما رأيت هذا الأسبوع مقالة التايم حول الاكتئاب لدى الأطباء الشباب ، قررت أنه من الجيد أن تقدم شكوى إليك وأن تطلب نصيحتك.

ذهبت إلى الطب لعلاج المرضى وقضيت الكثير من وقتي في فعل أي شيء آخر ولكن: التعامل مع الأوراق ، وشركات التأمين ، والرعاية الطبية. وأصبح مرضاي يواجهون صعوبة أكبر: من غير المتوافقين إلى أولئك الذين يأتون وهم يلوحون

بنسخة مطبوعة على الإنترنت ويفكرون في أنهم يعرفون أكثر مما أعرفه وأحيانًا يفعلون. لا أحد يستطيع مواكبة كل الأدب. بغض النظر عن مدى الكفاءة التي أحاول أن أكونـها ، فقد انتهى الأمر بالعمل أكثر من 60 ساعة في الأسبوع.

وبطبيعة الحال ، يخفف من رؤية المرضى الذين لا يمكنك مساعدتهم ، ومن ثم هناك خطأ في بعض الأحيان.في كثير من الأحيان ، أشعر بعدم الأمان ، والندم ، والأهم من ذلك كله ، استنفدت.

أحتاج إلى الخروج من رعاية المرضى. ما هي بعض الأشياء الأكثر مكافأة التي يمكن للمستند القيام بها؟

بن محروق

عزيزي الطبيب:

للأسف ، لقد سمعت العديد من المستندات التي تحكي لي قصص مثل هذا. من العار أن مستندات ، من أفضل وألمعنا ، الذين أمضوا سنوات عديدة وكثير من المال يستعدون ليكونوا أطباء ، يجدون ممارسة الطب مرهقة للغاية ويريدون المغادرة. في الواقع ، أفاد مسح أجرته شركة Deloitte عن 20 ألف طبيب أمريكي في عام 2014 ، "إن العديد من الأطباء سيتقاعدون في وقت أبكر مما كان مخططًا له في السنوات الثلاث إلى الثلاث القادمة" (فقط عندما يبدأ برنامج أوباما كير ، وستكون هناك حاجة إلى المزيد من الأطباء).

لقد سألت عن وظائف بديلة تجدها مستندات مجزية. وهنا عدد قليل:

قليل: *إدارة المستشفى.* العديد من الأدوار القيادية ، وليس فقط المدير الطبي ، تذهب الآن إلى مديري المشتريات. تقوم المستشفيات وأنظمة الرعاية الصحية

أيضًا بتوظيف مستشارين طبيين يتشاورون مع قيادة المستشفى بشأن ابتكار وتقييم السياسات والبرامج.

***الكتاب الطبي.* تقوم شركات الأدوية وشركات التسويق الطبي وأنظمة الرعاية الصحية بتوظيف MDs لكتابة معلومات المنتج ومواد التدريب على المبيعات ومقترحات المنح ووثائق الامتثال التنظيمية.**

***العمل الحكومي:* تقوم إدارة الغذاء والدواء الأمريكية بتعيين مستندات لتطوير السياسة ، ومراجعة الحالات ، وكتابة نسخة لمواقع المستهلك والممارسين ، وتقوم الحكومة (ومكاتب المحاماة) بتأجير مستندات لمراجعة الشكاوى المقدمة ضد مقدمي الرعاية الصحية.**

***البحث والتطوير.* تقوم شركات الأدوية بتوظيف الأطباء في جميع مراحل عملية البحث والتطوير: تحديد المجالات المحتملة لتطوير الأدوية ، وتوجيه التجارب السريرية ، والتسويق ، والترويج.**

***تجنيد.* توظيف شركات توظيف الأطباء لفحص المتقدمين للوظيفة. لكن يجب أن تكون أيضًا موجهًا نحو المبيعات: للحصول على المهام ، قد تضطر إلى الاتصال بموظفي الموارد البشرية في المستشفيات وأنظمة الرعاية الصحية.**

***مدرب مهني.* يعني العديد من الأطباء غير الراضين أن المدرب الوظيفي ، الذي يتخصص في الأطباء مثلي ، يمكن أن يحصل على تدريب مزدهر مع مجموعة رائعة من العملاء.**

***شيء لا علاقة له بالطب* . بسبب ذكائهم ودوافعهم ، نجح الأطباء بشكل غير عادي في إجراء تغييرات جذرية في الحياة الوظيفية إلى كل شيء من جمع التبرعات إلى امتلاك مقهى. أو يأخذون تقاعدًامبكرًا ويكتبون تلك الرواية ، ويخلقون سلسلة من**

الصور الفوتوغرافية عن حياة المستند ، ويتصرفون ، وأيًا كان. أتمنى أن يساعد ذلك

جدد أسلاكك المحروقة

وغالبا ما ينتج الإرهاق عن فترات طويلة من التوتر العاطفي الدائم.

غالبًا ما ينتج الإرهاق عن فترات طويلة تحمل الضغط العاطفي الناجم عن التوقعات غير المنجزة أو الفشل في تلبية المطالب غير المعقولة. يمكن أن تشمل الأعراض الإرهاق العاطفي المكثف ، والإرهاق البدني ، وانخفاض القيمة الذاتية ، والتغيرات في عادات الأكل وممارسة الرياضة ، والانسحاب الاجتماعي ، واضطرابات النوم ، والقلق ، والاكتئاب .

إذا كنت محترقًا ، فقد عاد دماغك إلى وضع البقاء على قيد الحياة

هناك أنماط محددة وقابلة للتكرار لتغيير النشاط العصبي وتواصل المخ المرتبطة بتراكم التوتر الذي يؤدي إلى الإرهاق. في مسح الحالة العصبية للأشخاص الذين يعانون من الضغط العالي ، تكشف عمليات المسح العصبي عن نشاط أقل في *الدماغ العاكس الأعلى* (قشرة الفص الجبهي / PFC) والمزيد من النشاط في المخ السفلي *التفاعلي* الذي يتحكم في السلوكيات اللاإرادية والاستجابات العاطفية.

يرتبط الإجهاد المطول بالزيادات الهيكلية في كثافة وسرعة اتصالات الخلايا العصبية إلى الخلايا العصبية في شبكات رد الفعل التي تحركها العاطفة في المخ السفلي وتقلل الارتباطات في مراكز التحكم الواعية والقشرة الدماغية الأمامية.

يُعزى تفسير هذه التغييرات إلى *المرونة العصبية* للمخ المحددة بواسطة عبارة: "الخلايا العصبية التي تطلق سواكًا معًا". يعيد الدماغ حرفيًا أن يكون أكثر كفاءة في إجراء المعلومات عبر الدوائر التي يتم تنشيطها بشكل متكرر.

عندما يكون الإجهاد متكررًا ، يؤدي التنشيط الأكثر تكرارًا للممرات العصبية إلى الدماغ السفلي المتفاعل مع الإجهاد إلى تقويتها من الأسلاك المحسنة (التشعبات ، المشابك العصبية ، المحاور النخاعية). يمكن أن تصبح هذه المسارات قوية للغاية بحيث تصبح طريقك السريع لعقلك إلى مراكز التحكم التفاعلية الأقل. تتغلب الحالةالمجهدة التي تحترق عندما يكون الدماغ السفلي التفاعلي على المعالجة العصبية الهادئة والعاكسة والإنتاجية الأعلى في (PFC) - وهي لغة الدماغ المفضلة للسيطرة على السلوك والإدارة الذاتية العاطفية.

نظرًا لإحباط جهودك لتحقيق أهداف غير معقولة أو تكرار الطلب المتزايد ، وهيمنة الدماغ السفلي على نحو أكثر تواترا ، تفقد الاتصال بعقلك العاكس. مع قلة الإدارة القادمة من الـ PFC العاكس الخاص بك ، يصبح من الصعب وأصعب رؤية هذه التحديات منطقياً من منظور واقعي أو لحل المشكلات بطريقة إبداعية.

خيبات الأمل تأخذ المزيد من القوة العاطفية وبدون وجهة نظر عقلك العليا ، يتم تفسيرها على أنها إخفاقات شخصية. إن شكوكك الشخصية والإجهاد يزيدان من تنشيط وتقوية الشبكات العصبية اللاإرادية المتفاعلة في عقلك. تسارع حركة التدوير لأسفل حتى تصبح هذه الدوائر هي شبكات الانتقال التلقائية. يحقق دماغك نجاحًا أقل في حل المشكلات والتحكم العاطفي ويتفاعل في النهاية عن طريق حجب الجهود للهروب من حالة الإرهاق.

إعادة تعيين الشبكة العصبية الافتراضية الخاصة بك في الدماغ من تراجع إلى IGNITE!

والخبر السار هو أنه يمكنك تطبيق ما تعلمناه من علم الأعصاب حول وضع البقاء على قيد الحياة في عقلك لاتخاذ إجراءات لاستعادة السيطرة الطوعية على اختياراتك والرفاهية العاطفية.

يمكنك تنشيط نفس المرونة العصبية ، التي أعطت الهيمنة على شبكات الدماغ السفلى في حالة الإرهاق ، لبناء استجابة افتراضية إيجابية جديدة أقوى. مع زيادة التجارب الناجحة في تحقيق الأهداف ، يمكنك إعادة تعيين الدوائر لإعادة توجيه عقلك للوصول إلى أعلى موارده المعرفية. يمكنك بناء دوائر محسّنة حديثًا تحول استجاباتك من التراجع إلى IGNITE من أجل الوعي الذهن وحل المشكلات الإبداعي!

نظرًا لأن نمط فشل الجهد يقوم بإعداد استجابة بقاء الدماغ لحجب الجهد ، فسوف تحتاج إلى تعزيز إدراك عقلك أن *الجهد نحو أهدافك يمكن أن يؤدي إلى النجاح.* يمكن لسلاحك في إعادة الإعمار الشامل أن يأتي من محرك عقلك القوي للغاية للحصول على مكافأته الكيميائية العصبية الجوهرية -*الدوبامين* والسرور المرضي والمحفز للغاية الذي يجلبه.عندما يطلق الدماغ الدوبامين في رشقات مجزية ، فإنك تشعر برضا عميقًا داخليًا إلى جانب زيادة الحافز والفضول والمثابرةوالذاكرة . يتم إطلاق الدوبامين بشكل خاص عندما يدرك عقلك أنك قد واجهت تحديًا (من "أحصل عليه" من اكتشاف نكتة إلى إرضاء إكمال الماراثون).

للحصول على استجابة متعة الدوبامين من التحديات التي تحققت ، ستحتاج إلى التخطيط لعقلك لتجربة التعرف *المتكرر* (الوعي بالملاحظات) على *التقدم التدريجي* . يجب أن تسترشد اختيارات ما تحدده كهدف بمدى استصوابها ومدى ملاءمة الهدف لتقسيمه إلى مقاطع واضحة. تريد تحديد الأهداف ، والتي تقدم ، يمكنك رسم أو التعرف بسهولة مع كل التحدي والنجاح التدريجي. إن

سرور دوافع الدوبامين الجوهريةالمصاحبة لإدراك عقلك لكل زيادة تدريجية يتم تحقيقها في مسار الهدف سوف تجعلك متحمسًا للمثابرة.

هدف الاشتراك للحصول على تجديد عقلي

تعد عملية الشراء وأهميتها مهمة في اختيار هدف إعادة الأسلاك. نظرًا لأن هدفك هو تغيير توقعات عقلك بأن جهود هدفك تحقق تقدمًا ، على الرغم من التحدي المتزايد ، فأنت بحاجة إلى تحقيق الهدف حقًا. ليس هذا هو الوقت المناسب لتحدي نفسك بشيء تشعر أنه يجب عليك فعله ، لكنك لن تتطلع إليه حقًا ، مثل اتباع نظام غذائي أو تسلق سلالم الاستاد أو الخيط بعد كل وجبة.

فكرة التخطيط وتحقيق الأهداف كتدخل الإرهاق ربما ليست جديدة بالنسبة لك. من المحتمل أن تكون هذه الأنشطة التي فكرت فيها ولكنها لم تفعلها للسبب الواضح. أنها تأخذ *وقتا* . عندما يتعلق الأمر بإضافة نشاط آخر إلى الجدول الزمني الخاص بك ، فإن التجارب السابقة قد تركتك تتوقع عدم وجود وقت كافٍ.

غالبًا ما تكون هذه الأهداف الأولى التي يمكن أن توفر وعيًا مستمرًا بتقدمك ملموسًا (مرئيًا ، مثل زراعة حديقة أو صناعة الفخار على عجلة ، أو السمع مثل العزف على آلة موسيقية ، أو المادية مثل تعلم تاي تشي) ، ولكن يمكن أن يكون هدفك يمكنك أيضًا قضاء المزيد من الوقت في شيء تفعله بالفعل ، ولكنك ترغب في القيام به بشكل متكرر أو أكثر نجاحًا ، مثل عمل الصحف ، أو ممارسة اليوغا ، أو الرسم.

ستجد هدفك الخاص من أجل الشراء ، ولكن فيما يلي بعض الأمثلة على التخطيط :-

الأهداف المادية: لاحظ أنني لم أقل ممارسة الرياضة. هذا ليس حافزًا مثل "التدريب" لتحقيق هدف مادي تريد تحقيقه ، على الرغم من تداخله في كثير من

الأحيان. إذا كنت ترغب في تشغيل K10 ، وكنت تستمتع بالركض ، فقد يكون الهدف من التحدي الذي يمكن تحقيقه أولاً هو زيادة *المسافة التي* تبدأ *بمسافة* خطك الأساسي التي تديرها الآن بشكل مريح. ثم ، حدد الزيادات التي ستعتبرها نجاحات تقدمية ، مثل إضافة 100 مليون كل يوم أو أسبوع (مع زيادات بناءً على ما تعتبره تحديًا وقابل للتحقيق). بمجرد أن تصل إلى الهدف K10 ، يمكن أن تصبح السرعة الهدف التالي الذي تم رسمه مرة أخرى في شرائح من التقدم التدريجي قبل أن تبدأ.

الهوايات : من الأعمال الخشبية إلى إطلاق السهام الخشبية ، تعد الهوايات حقًا فرصًا لتجديد أسلاك الدماغ. مرة أخرى ، قم بتخطيط زيادات التحدي الذي يمكن تحقيقه تدريجياً. إذا قمت بتحديد لعبة السهام ، فابدأ بلوحة معلومات منزلية ــــ استثمار أولي منخفض ورمي من مسافة قريبة ، ولكن في البداية تحدٍ.كلما تحسنت الدقة ، عد إلى الخلف. سجل نتائجك مع تدوينات مسافة كل تحسين تقوم بتعيينه كتحدي قابل للتحقيق. إذا كنت جيدًا لدرجة أنك لم تعد تواجه تحديًا في دارتبوارد ، فجرب ذلك الرماية!

اليقظه والتأمل هي بالتأكيد تدخلات ايجابية للاضطراب وسوف تكون موضوعات بلوق لاحقة.

التغييرات الافتراضية الخاصة بك في الدماغ مجدد من الهزيمة لإشعال

من خلال فهمك لما حدث في عقلك من أجل خلق إحباط يائس من الإرهاق ، نأمل أن يكون لديك توقعات أكثر إيجابية لمساعدتك في بذل الجهود لتجربة (أو إعادة المحاولة) التدخلات المقترحة. سوف يعمل نظام المكافآت الطبيعي الخاص بالدوبامين الخاص بك على تفكيك شبكة المقاومة التي أنشأتها الإرهاق أثناء إعادة تعيين دوائر التحفيز.

إن التجارب المتكررة لمكافأة الدوبامين التي ستجربها وأنت تراقب تقدم هدفك ستغير حرفياً دارات عقلك.تعمل خبرات المكافأة المتكررة على تعزيز المرونة العصبية التي تنشئ شبكات عصبية *تتوقع نتائج إيجابية* في شبكتك الافتراضية الجديدة. وذلك لأن عقلك سوف يبني اتصالات أقوى في نمط الذاكرة. التوقع في تحقيق هذا التحدي سيجلب السرور. كما هو الحال مع الشبكات الأخرى الأقل استخدامًا ، سيتم *تهذيب شبكة الإقلاع* السابقة التي تم تنشيطها لتخفيف إجهاد الدماغ والتي طورتها أثناء الاحتراق ، والتي تسببت في *تفاعلك سلبًا* مع الضغوطات ، *بعيدًا عن الاستخدام.*

ستعجبك التفاؤل وتجدد التوقعات الإيجابية حول فعاليتك الذاتية .مع عودة دماغك العاكس العالي إلى التحكم ، حيث يمكنك الوصول إلى مثابرتك وابتكارك وحل المشكلات الإبداعي عند الحاجة إليها.

فقط تأكد من قضاء بعض الوقت في تقسيم التحديات الكبيرة إلى فرص للتعرف على التقدم التدريجي وأنت تحقق كل خطوة صغيرة في طريقك نحوأهدافك.

مع التغذية الإيجابية ، ستحافظ مكافأة الدوبامين التى تستحقها بجدارة على ثبات عقلك الدافع إلى الخطوة التالية من الطريق نحو أهدافك.

للمعلمين المحرومين



نصف المعلمين الجدد يتركون المهنة في غضون خمس سنوات.



وهذا أمر مفهوم. يُطلب منهم تعليم المنهج الأساسي العام الصارم غالبًا في الفصول التي لا يتم تجميع القدرة عليها. لذلك قد يكون المعلم معاقًا بشكل متطور وموهوبًا ومتحدثين أصليين وأطفال مهاجرين جدد في نفس الفصل.

لا يهم ما إذا كنا ننفق رقم واحد للفرد في العالم "على التعليم". فئة 20 مقابل 30 لا تجعل ما سبق أسهل كثيرًا. لا يهم إنفاق المزيد على "التعليم " عندما يذهب

الكثير لإدارة الجبال المعقدة والمتناقضة في بعض الأحيان للقواعد المحلية والإقليمية والولائية والاتحادية ومتطلبات الإبلاغ.

ما المعلم القيام به؟ بالتأكيد ، يحصل المعلمون على فصل الصيف ، والكثير من الإجازات والعطلات ، والأمن الوظيفي مدى الحياة بعد عامين أو ثلاثة أعوام فقط ، لكن من يريد الحصول على وظيفة آمنة وهذا أمر لا يمكن الدفاع عنه ، ولكن لجميع المعلمين باستثناء العاملين بجد ، والموهوبين ، والمثابرة؟

حلول تدريجية

ما الذي يفعله المعلمون الأفضل؟ قد تساعدك هذه الأساليب في جعل التدريس مقبولًا وربما رائعًا.

المعلمون الكبار يعرفون كيفية الحفاظ على الانضباط الفصول الدراسية الممتازة. جوهر ذلك هو إدراك أن الأطفال يتحكمون في سلوكهم. كلما حاول المعلم إكراه السلوك الجيد من خلال الصراخ والوسيلة الأخرى ، كلما حاول الأطفال إحباط المعلم. يدرك المعلمون الجيدون هذه المفاتيح لفصل حسن التصرف:

1. أظهر أنك في صف الأطفال بينما تطلب سلوكًا ممتازًا. لتوضيح ذلك وأن معاييرك العالية ليست رحلة قوية ، وإنما هي مظهر من مظاهر الرعاية. منذ اللحظة التي تدخل فيها إلى الفصل في اليوم الأول من السنة الدراسية أو في مهمة التدريس البديلة ، يجب عليك أن تحلب اللطف والعناية ، أنك سعيد لوجودك هناك.

ولكن ماذا لو كنت في منتصف العام الدراسي؟ يجب أن تجعل استراحة نظيفة مع سلوكك الماضي. يجب أن تعلن أنك تحاول تجربة لتصبح مدرسًا أفضل: "سأتوقع

سلوكًا ممتازًا ولكن فقط لأني أهتم بك وبه ، حتى عندما يكون هناك سوء سلوك بسيط ، سأذكرك ولكنني لا أصرخ في أنت. لكنني بحاجة لمساعدتكم. إذا كنت تؤدي دورك ، فلن تتعلم أكثر ، وهو أمر مهم ، سنحصل على وقت جيد. سأحاول أيضًا إنشاء دروس أكثر إثارة للاهتمام. هل يمكنني الاعتماد عليك؟ "

في أي حال ، في المرة القادمة التي تمشي فيها إلى الفصول الدراسية وأطفالك وتتحدث أو تخدع ، مع وضع رائع وابتسامة على وجهك ، يجب عليك إقامة اتصال بصري مع الأطفال ، وإذا كان هناك واحد أو أكثر يسيء التصرف ، قم به فورًا ولكن بطريقة توضح أنك لا تمارس لعبة القوة ولكنك تريد سلوكًا ممتازًا لأنك تهتم بالأطفال وتريد منهم أن يتعلموا. يمكن إظهار ذلك ببساطة ، مع الاستمرار في التحدث إلى الفصل ، مع ابتسامة شريرة ، وإقامة اتصال بصري قوي مع الطفل (الأطفال) السيئين ، وربما هز رأسك "لا". إذا لم ينجح ذلك ، فاستمر في التحدث إلى الفصل أثناء المشي إلى الطفل الذي أسيء التصرف ، والوقوف فوقه ، مع الاستمرار في ارتداء تعبير لطيف وغير غاضب. إذا كان الطفل لا يزال يسيء التصرف ، ضع يدك على كتف الطفل وأنت تنظر إليه. إذا لم يفلح ذلك أو بدأ الطالب قريبًا مرة أخرى ، تهمس في أذن الطفل: "فرصة أخرى". هذا يتيح للطفل حفظ ماء وجهه وزملاء الدراسة ليتساءلوا ما قلته. إذا استمر الطفل في التصرف مرة أخرى ، فيجب عليك المتابعة.على سبيل المثال ، أشر بهدوء إلى كرسي في الزاوية وحرك الطفل للجلوس هناك ، قائلًا ، "سيكون لديك بداية جديدة في الفترة المقبلة" أو بعضها. لا شيء يعمل بشكل مثالي ولكن هذا يزيد من فرص حصولك على صف جيد السلوك دون إجهاد لا مبرر له.

2. *اجعل الدروس ممتعة قدر الإمكان.* عندما كنت طالبًا ، ربما تكون قد أحببت المدرسة حتى لو كانت مملة - ربما لن تختار أن تصبح مدرسًا إذا كرهت المدرسة. لكن العديد من الأطفال لا يحبون المدرسة ، على سبيل المثال ، قد يجدون الجلوس لساعات في وقت لا يطاق.

لذلك يجب عليك ، مع وجود معايير عالية ، أن تجعل الدروس مثيرة للاهتمام قدر الإمكان. على سبيل المثال ، باللغة الإنجليزية ، اجعل الأطفال يتصرفون في مشاهد. في الرياضيات ، قسّم الفصل إلى مجموعات واطلب منهم منافسات على من يمكنه شرح مفهوم أفضل للأطفال الآخرين. في العلوم ، قم بإجراء تجارب واطلب من الأطفال التنبؤ بالنتائج. في الدراسات الاجتماعية ، لعب الأدوار لحظات أساسية في التاريخ أو الحكومة.

أقل إثارة ولكن ربما أكثر أهمية ، يجب عليك زيادة مقدار الوقت في المهام ذات المستوى المناسب. خاصة في الفصول المختلطة القدرة ، لا مفر منه أن تستهلك الكثير من الوقت — وخلق دروس وأنشطة مختلفة للطلاب ذوي القدرة المتشابهة.

بطبيعة الحال ، يصبح التخصيص أسهل عند استخدام الأجهزة اللوحية أو الهواتف المحمولة أو أجهزة الكمبيوتر المحمولة. الكثير من البرامج الجيدة المرتبطة بالمنهج المشترك الأساسي متاحة الآن. لا يقتصر الأمر على تفرد مثل هذه البرامج ، بل يتم منح الطلاب في كثير من الأحيان خيارات *لكيفية تقديم*الدروس ، والسرعة ، إلخ. والكثير من هذا البرنامج ممتع تمامًا ، ومليء بالفيديو ، والمحاكاة ، والرسوم المتحركة ، إلخ.

***3. تغيير الصف أو الموضوع.* ربما تحتاج ببساطة إلى تعليم الطلاب الأكبر سناً أو الأصغر سناً ، أو مادة مختلفة ، أو في مدرسة ذات هيئة طلابية أقل تحديا.**



تغيير المهن

ليس كل معلم لديه القدرة على القيام بعمل جيد بما فيه الكفاية في ما سبق. إذا قررت أنك تحتاج إلى مغادرة الفصل ، فإليك إيجابيات وسلبيات المهن التي ينتقل إليها العديد من المعلمين:

مدير المدرسة **. في البداية ، يبدو هذا اختيارًا منطقيًا ، لكنه غالبًا ما يكون فقيرًا. الوظيفة الأساسية لمسؤول المدرسة هي مساعدة الآخرين على التدريس. وإذا لم تكن مدرسًا للماجستير ، فستكون إمبراطورًا بلا ملابس. حتى إذا كنت معلمًا رئيسيًا تم إحراقه للتو ، فإن المهارات الأخرى المطلوبة لتكون مدير مدرسة تختلف عن تلك المطلوبة في التدريس في الفصول الدراسية. يتطلب تعليم الأطفال مهارات مختلفة عن تحفيز المعلمين ، والعمل مع أولياء الأمور ، وإدارة البيروقراطية التعليمية الهائلة والقواعد التي تعد جوهر ولاية مدير المدرسة.**

مدرب **. تقوم الشركات والمؤسسات غير الربحية والحكومية بتوظيف أشخاص ، بما في ذلك العديد من المعلمين السابقين لتدريب الموظفين على كل شيء بدءًا من كيفية أن يكون صراف بنكًا إلى الاحتفال بالتنوع.يتمثل الخيار الأول المنطقي في تدريب المعلمين والإداريين على أحدث مهام التعليم والفكرة التربوية الجديدة du jour. تعد المناطق التعليمية والمقاطعات والدولة والحكومة الفيدرالية مصادر محتملة للتوظيف. يمكن أن يكون التدريب مجزيًا ولكن يمكن أن يكون مهنة أقل استقرارًا وأمانًا مع فوائد أقل من التدريس في المدارس العامة الخاضعة لسيطرة النقابات.**

مندوب مبيعات **. وظائف المبيعات الأكثر مكافأة للمعلمين السابقين تميل إلى أن تكون من المنتجات المعقدة التي تحتاج إلى شرح ممتاز. واصل المعلمون السابقون بيع مجموعة واسعة من المنتجات والخدمات ، لكن الخيار المنطقي الأول هو المناهج التعليمية ، على سبيل المثال ، الكتب الفنية على الإنترنت. يتمثل محور**

بسيط في ذلك في بيع المنتجات الأخرى المتعلقة بالمدرسة: من المكاتب إلى برنامج إدارة الحضور.

الوجبات الجاهزة

نضوب المعلم شائع ولكنه قابل للشفاء.

رسالة من معلم محترق

البدائل الوظيفية للمعلمين الذين يريدون التغيير .



عزيزي المستشار:- لقد كنت مدرسًا في الصف الثاني داخل المدينة وعندما وجدت ذلك محبطًا على الرغم من امتلاكي معلم معلم جيد ، فقد نقلوني إلى فصل دراسي خامس في إحدى مدارس الضواحي في المقاطعة. لم يعجبني ذلك أيضًا.

من الصعب جدًا تدريس مجموعة واسعة من الطلاب في نفس الفصل. عندما كنت طالبًا ، تم تجميع الدروس حسب القدرة ولكن ليس أكثر. لدي الآن تعليم خاص وموهوبون ومهاجرون جدد وأطفال عاديون فقط في نفس الفصل.

ولم أحصل على دعم من المدير. على سبيل المثال ، عندما لعنني طفل وأردت تعليقه ، قال مدير المدرسة لا وأمرني بالعمل معه. وسألني ماذا فعلت لاستفزازه. علاوة على ذلك ، يجب أن أعلم الجميع ، بغض النظر عن قدرتهم ،

الأساسية المشتركة ، والتي هي صعبة ومجردة للغاية. ليس لدي أي فكرة لماذا يحتاج أي شخص ، ناهيك عن طلاب الصف الخامس لمعرفة كيفية القيام بذلك

"قم بإنشاء نموذجين رقميين باستخدام قاعدتين محددتين. حدد العلاقات الظاهرة بين المصطلحات المقابلة. نموذج أزواج مرتبة تتكون من مصطلحات متماثلة من النموذجين ، ورسم أزواج الترتيب على مستوى الإحداثيات."

انتهيت. لقد عدت إلى المنزل كثيرًا من الأيام وأبكي. اعتدت أن لا أؤمن بالإحصاء أنه على الرغم من أن معلمي المدارس العامة عادة ما يحصلون على فترة حياة بعد عامين فقط ، فإن نصف المعلمين تقريبًا تركوا التدريس في المدارس العامة خلال السنوات الخمس الأولى . الآن أعرف لماذا. أنا حريص على الانضمام إليهم.

أي نصيحة بشأن ما يجب علي فعله؟



مدرس الصدمة

عزيزي المعلم الصدمة :

أنت تقدم حجة مقنعة لحاجتك إلى أن تكون أحد معلمي المدارس العامة الذين يغادرون على الرغم من مدة ولايتهم. لذلك لن أحاول إقناعك بإعطاءها فرصة أخرى.

فيما يلي بعض الوظائف التي ينتقل إليها العديد من المعلمين السابقين:

إدارة التعليم. لمجرد أنك لست ناجحًا كمعلم لا يعني أنك قد لا تنجح في إدارة التعليم. بالطبع ، هناك وظائف عمداء ومدير مساعد ومدير ، ولكن هناك أيضًا العديد من المناصب في وكالات التعليم على مستوى المقاطعة والمقاطعة والولاية والاتحادية في كل شيء بدءًا من المناهج الدراسية وحتى الامتثال.

مدرس . إنه من الأسهل كثيرًا تدريس واحد على واحد. يمكنك التفرد بسهولة وأنت أقل عرضة لمشاكل السلوك. بالطبع ، ما لم تكن منظمًا تمامًا ، فلن يكون الدخل جيدًا ولن تحصل على فوائد ، ناهيك عن المدة المحددة.

مدرب . من الواضح أن مهارات التدريس مفيدة في تدريب البالغين. تقدم الشركات والمؤسسات غير الربحية والهيئات الحكومية التدريب لموظفيها. وعندما يمر "الإصلاح الشامل للهجرة" ، ستوظف الحكومة الكثير والكثير من الناس لإعداد المهاجرين غير الشرعيين لاجتياز امتحان الجنسية.

مبيعات. خاصة في مبيعات الشركات ، على سبيل المثال ، بيع البرامج الإدارية أو التعليمية للمدارس ، ستكون مهاراتك التعليمية ذات قيمة. يتطلب البيع غالبًا تعليم الأفراد والمجموعات فوائد منتجك.

منسق . تستخدم العديد من أماكن العمل منسقي المشاريع والفعاليات. يتعين على المعلمين تنسيق العديد من الأنشطة كل يوم ، لذلك قد تكون قادرًا على إقناع أصحاب العمل بأن تجربتك التعليمية توفر مهارات قابلة للتحويل.

لاشئ مما سبق .

بالطبع ، انتقل المعلمون السابقون إلى جميع أنواع المهن ، بما في ذلك أولئك الذين لا علاقة لهم بالتدريس. لذلك ، ضع في اعتبارك مراجعة فهارس الأدلة المهنية *مثل كتيب التوقعات*

المهنية.

نصيحة للمحامين المحترقة



العديد من المحامين حرق. إن المنافسة والتحديات الأخلاقية وعبء العمل الثقيل لها تأثير كبير. وبينما يذهب معظم الناس إلى كلية الحقوق على أمل "إحداث تغيير" ، ينتهي الأمر بالكثير منهم إلى القيام بأعمال لا يشعرون بالرضا عنها.

وهنا بعض الخيارات.

الخيارات الإضافية

***الحصول على المزيد من المهارة.* في بعض الأحيان ، يأتي الشعور بالضيق في حياتك المهنية من عدم الكفاءة. ومن المفارقات أنه كلما كانت كلية الحقوق أكثر شهرة ، كلما كان تدريبك على النظرية أكثر من الممارسة.المحامون الشباب غالباً ما *يكونون* غير مؤهلين. إنهم يعانون بشكل مناسب من متلازمة . غالبًا ما يكون ترياق *أنت* : لا تخاف من طرح أسئلة على محامين آخرين ، وحضور معسكرات الإقلاع والتدريب الأقصر ، شخصياً وعبر الإنترنت ، وربما أبسط من ذلك ،**

غوغلينغ ما أنت غير آمن به. يمكن أن تكون هذه النصيحة المجانية والفورية في الوقت المناسب مفيدة إلى حد كبير.

مدرب سيء أو العمل. **هل حان الوقت للتحدث؟ لعرض المهام التجارية أو معرفة ما إذا كان بإمكانك تقديم تقرير إلى رئيسك ، فمن المحتمل أن تكون أكثر سعادة؟ أم أنك مؤهل للغاية وسيكون من الحكمة تغيير موقفك؟**

تغيير أماكن العمل. **ربما تكون أكثر سعادة في مكان عمل أقل سرعة وتيرة ، أو أن تكون أكثر إنسانية - أو عكس ذلك - عالية الطاقة وعالية الضغط ولكن مع مكافآت كبيرة. بعض المحامين أسعد في العمل داخل الشركة في مؤسسة غير هادفة للربح أو ، كما هي الحال مع ابنتي ، كمحامٍ للحكومة.**

للمساعدة في ضمان سعادتك في شركة جديدة ، خلال المقابلات ، اطرح أسئلة مثل: "هل توجد ثقافة في مكان العمل تنتشر في مكان عملك بالكامل أم أن هناك ثقافات فرعية؟ إذا كان الأخير ، كيف تصف الشخص الذي كنت أعمل فيه؟ "ثم ، عند عرض الوظيفة ، لا تقبل ذلك عن طريق الهاتف أو البريد الإلكتروني. اطلب الحضور إلى مكان عملك الجديد للتفاوض بشأن الشروط. لا يشير هذا إلى أنك لن تقبل بالضرورة العرض الأول فحسب ، بل يسمح لك بتقييم الأجواء في مكان عملك - هل يبدو الناس مشغولين ولكنهم راضون؟يمكنك أيضًا تعليق بعض الشيء في غرفة الاستراحة وسؤال الموظفين ، "لقد عرضت علي وظيفة هنا. أنا أتساءل عما إذا كنت قد تخبرني قليلاً عن ثقافة المكتب. " تمام، "إنها جيدة" يختلف كثيرا عن متحمس ، "إنه جيد. الكثير منا متوقع لكننا نحصل على الدعم الذي نحتاجه. ونحن نقوم بعمل ممتاز ".

تغييرات معتدلة

تغيير التخصصات. **بعض المحامين أكثر سعادة في مكان أقل إثارة للجدل أو أقل كثافة في استخدام الورق.لقد وجد عدد من العملاء رضاءًا في تخصصات مثل قانون العقارات وقانون التبني وقانون الليمون وقانون الإفلاس. على سبيل المثال ، يرى العديد من عملاء محامي الإفلاس محاميهم على أنه الفانوس السحري.**

تغيير المسمى الوظيفي. **انتقل بعض المحامين إلى مناصب كقضاة سماع ، وقضاة القانون الإداري ، ومطالبات صغيرة وحتى قضاة رفيعي المستوى.**

القيام بوظيفة ذات صلة **بالقانون. بعض المحامين الذين لا يرغبون في ممارسة مهنة أو ممارسة مهنة*ذات صلة* بالقانون ، على سبيل المثال ، بيع البرامج لشركات المحاماة أو القيام بأعمال استقصائية نيابة عن مكتب محاماة أو العمل في قسم التسويق في مكتب محاماة ، والذي قد تكتب فيه النشرة الإخبارية للشركة ، وإنشاء محتوى لموقعها على شبكة الإنترنت ، ووضع حلقات دراسية للعملاء المحتملين من تخصصات الشركة.**

المحاور الرئيسية

بعض المحامين يريدون تماما خارج القانون. لحسن الحظ ، فإن نوع العقل وأخلاقيات العمل المطلوبة من المحامين قابلة للتحويل إلى العديد من المجالات الأخرى.

انتقل المحامون إلى مجموعة واسعة من الوظائف: من جمع التبرعات إلى صاحب المقهى إلى المذيع. لكن بعض أماكن الهبوط الشائعة للمحامين السابقين تشمل الضغط ، وإدارة غير هادفة للربح ، والمسؤول المنتخب ، وإدارة الحملة السياسية ، والمراسل القانوني ، والوسيط.

قد تكون وظائف التدريس في الكلية ، بما في ذلك في كليات المجتمع ، متاحة ، ولكن معظمها بدوام جزئي ، العربات المؤقتة. كثير من الناس يجدونها نفسيا ولكن ليس مجزيا ماليا.

الوجبات الجاهزة

بالطبع ، من المثير للإحباط أن تبذل الكثير من الجهد والمال فى أن تصبح محاميا فقط لتجد نفسك غير سعيد.
للأسف ، لديك الكثير من الشركات. لحسن الحظ ، هناك العديد من الخيارات التي قد تؤدي إلى مزيد من الرضا.

يفكر المعالج المهنى المحترق فى الإقلاع عن التدخين

معالج مهني محترق يتساءل عما إذا كانت يجب أن تكون مستشارة جامعية يتم استدعاؤها في برنامج الراديو (KALW-FM (NPR-San Francisco الخاص بي. هنا هو نسخة معدلة من تبادلنا.

المتصل: أنا أخصائي علاج مهني ولكني لست متأكدًا من أنني يجب أن أفعله أو أحاول أن أبني أعمالي الصغيرة كمستشار جامعي.

المستشار: أولاً ، دعونا نتأكد من أن جمهورنا يعرف ما هو OT. باختصار ، إنه يساعد الأشخاص الذين ، على سبيل المثال ، تعرضوا للسكتات الدماغية ، وكانوا في حوادث السيارات ، وما إلى ذلك لاستعادة الوظيفة العملية: ارتداء أحذيةهم ، قيادة السيارة ، إلخ.

ج: صحيح.

م: إذن ، ما الذي يعجبك ولا يعجبك في OT؟

ج: ذهبت إلى الحقل وأرغب في العمل مع الأطفال ، لكنني وجدت أن 40 ساعة في الأسبوع تعمل مع أطفال يعانون من مرض التوحد أو الإعاقة التنموية تستنزف كثيرًا. م: يمكنني أن أفهم ـ التقدم بطيء عادة مع هؤلاء السكان. هل يجب أن تتحول إلى مجتمع قد يتقدم بسرعة أكبر مع ضغط أقل ، على سبيل المثال ، مساعدة الأشخاص الذين يعانون من جلطات بسيطة في تعلم القيادة مرة أخرى؟

ج: أحصل على أفضل ما يكون مع المراهقين ولكن القليل منهم يحتاجون إلى OT.

M: على الرغم من قلة عدد المراهقين الذين يحتاجون إلى OT ، إذا كان هذا هو ما أنت جيد فيه ، فلماذا لا تجعل هذا المكان المناسب لك. بعد كل شيء ، يصاب المراهقون بحوادث السيارات ولكن لديهم أنسجة وأعضاء شابة وبالتالي يميلون إلى التعافي بسرعة. أتصور أن عدد قليل من OTs متخصصون في ذلك.

C: هذا منطقي لكن يجب أن أخبرك عن عملي الجانبي. إنها تساعد المراهقين على الاختيار والدخول إلى الكلية.

م: أنا متوتر حيال ذلك. عادة ما يقوم الآباء بتوظيف مستشارين جامعيين لسبب من ثلاثة أسباب ، لا يؤدي أي منها إلى جعل الإرشاد الجامعي مهنة مساهِمة:

- **يستأجر بعض الآباء مستشارًا جامعيًا ليكونوا مهرجًا للحصول على طفلهم غير الدافع لإنجاز جميع طلباتهم. جميلة منخفضة المستوى وليس متعة.**

- **يقوم البعض الآخر بتوظيف مستشار جامعي على أمل أن تقوم بتعبئة طفله بحيث يلتحق بكلية أكثر انتقائية مما يستطيع الحصول عليه بمفرده. أنا غير مرتاح لذلك على سببين. في كثير من الأحيان ، دفع طفل إلى كلية أكثر انتقائية من هو / كان سيحصل على خلاف ذلك يمكن أن يضع الطفل للفشل. أيضا ، القبول في الكليات الانتقائية هي لعبة محصلتها صفر. إذا كانت العبوة الخاصة بك ناجحة ، وهكذا دخل / على سبيل المثال ، في جامعة هارفارد ، فهذا يعني أن الطفل لا يدخل في من اختار أن يحاول**

الحصول على مزايا خاصة به دون تغليف أو لا يستطيع والديه ' ر تحمل بندقية مستأجرة.

- **السبب الثالث الذي يجعل الآباء يستأجرون مستشارًا جامعيًا هو مساعدة الطفل في العثور على كليات مناسبة. هذا أقل اعتراضًا ولكن الحقيقة هي أن الكليات أكثر تشابهًا مما يعتقده الأهل. لا يهم ما يفعله أي طفل في الكلية أكثر مما يهم ما يحضره.**

أشعر بالرضا حيال مهنة الإرشاد الجامعي فقط إذا كان تركيزها على مقال الطلب. يمكن أن تكون وسيلة رائعة للتفكير واكتشاف الذات ، يمكن للمستشار الجيد أن يساعد الطفل على الاستفادة القصوى من تلك التجربة. بالطبع ، لا تكتب مقالة للطفل. ومع وجود الكثير من مستشاري الكلية هناك ، من خلال التركيز على المقالة ، قد يكون لديك ميزة في الحصول على عملاء رغم أنني أعترف بأن عددًا قليلاً من الآباء يتطلعون إلى الدفع مقابل ذلك. يريد معظمك أن تحصل على ابنه في كلية مصمم التسمية قدر الإمكان.

ج: أنا أركز على المقال ، وليس اختيار أي كلية.

M: قد ترغب في رمي كلتا الأفكار - OT في سن المراهقة وإرشادات المقالة - على الحائط ومعرفة أي العصي. ربما ينتهي بك الأمر إلى العمل بدوام جزئي كعلاج مهني يعمل مع المراهقين ومساعدة المراهقين بدوام جزئي مع مقالات طلباتهم.

C: بالتأكيد سوف أفكر في ذلك.

الوجبات الجاهزة

هل انت محروم من العمل مع مجموعة من السكان الصعبة ولكنك خائف من الاعتراف بذلك ما الذى يجب عليك فعله حيال ذلك : تغيير السكان الذين

تعمل معهم ؟ الحصول على مزيد من التدريب؟ العمل بدوام جزئي؟تغيير المهن؟ ابقى معها؟

أين تجد نفسك عبر هذه المراحل الخمس من الإرهاق ؟

في عالم مثالي ، لن يواجه أي شخص الإرهاق. إنها الحالة الذهنية التي تأتي مع إجهاد طويل الأجل بلا حل ، ويمكن أن يؤثر سلبًا على عملك وحياتك.

ما هو الإرهاق؟

الإرهاق هو فقدان المعنى في عمل الشخص ، إلى جانب الإرهاق العقلي أو العاطفي أو البدني كنتيجة للضغط الطويل الأجل الذي لم يتم حله.

يمكن أن يؤثر الإرهاق على أي شخص ، ولكن هناك عددًا متزايدًا من رواد الأعمال وأصحاب الأعمال وأصحاب الأعمال الحرة الذين يبلغون عن أعراض الإرهاق ـ ما يصل إلى 60٪ في المملكة المتحدة.

الأعراض العامة للإرهاق تشمل:

- **انخفاض المقاومة للأمراض**
- **نظرة متشائمة للعمل أو الحياة**
- **الإرهاق الجسدي والعقلي والعاطفي**
- **الوقت بعيدا عن العمل**
- **انحراف و انفصال عن عملك**
- **مستويات الطاقة المنضب**
- **انفصال في العلاقات الشخصية**
- **انخفاض الإنتاجية**

المراحل الخمسة من الإرهاق :-

يمكن أن يؤثر الإرهاق على أي شخص في أي وقت في حياته. ومع ذلك ، فإن الإرهاق هو الأكثر شيوعًا بين الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 44 عامًا. دليلنا مستوحى من دراسة الإرهاق بجامعة وينونا ستيت ، وكذلك أبحاثنا النفسية.

كما هو الحال مع أي مرض ، فإن أعراض الإرهاق تتغير من شخص لآخر ، ولكن هذه المراحل الخمس يتم ملاحظتها بشكل شائع:

1. شهر العسل المرحلة

عندما نقوم بمهمة جديدة ، غالبًا ما نبدأ بتجربة الرضا الوظيفي العالي والالتزام والطاقة والإبداع. هذا ينطبق بشكل خاص على الدور الوظيفي الجديد ، أو بداية مشروع تجاري.

في هذه المرحلة الأولى من الإرهاق ، قد تبدأ في مواجهة ضغوط العمل المتوقعة ، لذلك من المهم البدء في تنفيذ استراتيجيات المواجهة الإيجابية ، مثل اتخاذ خطوات عملية في عملك ، أو إعطاء الأولوية لصحتك العقلية من خلال أحد برامج Calmer . هذا التطبيق مفيد جدا لتعزيز الصحة النفسيةوذلك لأنها صممت خصيصا لهذا الغرض كما تطوير التطبيق في عام 2017وقد تم تصميم التطبيق للحد من القلق وتحسين النوم والمساعدة علي الشعور بالسعادة ،التطبيق يركز علي أربعة مجالات رئيسية وهى التأمل والتنفس والنوم والإسترخاء وذلك تحقيق الفرح والوضوح والسلام في الحياة اليومية، التطبيق يوفر برامج التنفس و الموسيقي والأصوات من الطبيعة لإسترخاء العقل والجسم وتعزيز النوم بشكل أفضل .

النظرية هي أنه إذا وضعنا استراتيجيات جيدة للتكيف في هذه المرحلة ، يمكننا الاستمرار في مرحلة شهر العسل إلى أجل غير مسمى.

تشمل الأعراض الشائعة:

- **الرضا الوظيفي**
- **قبول المسؤولية بسهولة**
- **مستويات الطاقة المستدامة**
- **الأمثل الجامح**
- **الالتزام بالعمل في متناول اليد**
- **إكراه على إثبات نفسه**
- **التدفق الحر للإبداع**
- **مستويات إنتاجية عالية**

2. بداية الإجهاد

تبدأ المرحلة الثانية من الإرهاق مع إدراك أن بعض الأيام تكون أكثر صعوبة من غيرها. قد تجد انخفاضًا في تفاؤلك ، كما تلاحظ أعراض الإجهاد الشائعة التي تؤثر عليك جسديًا أو عقليًا أو عاطفيًا.

تشمل الأعراض الشائعة:

- **ضغط دم مرتفع**
- **عدم القدرة على التركيز**

- **التهيج**
- **الاستياء من العمل**
- **قلة النوم أو انخفاض جودة النوم**
- **عدم التفاعل الاجتماعي**
- **انخفاض الإنتاجية**
- **إيقاعات القلب غير عادية**
- **القلق**
- **تجنب صنع القرار**
- **تغير في الشهية أو النظام الغذائي**
- **إعياء**
- **نسيان**
- **إهمال عام للاحتياجات الشخصية**
- **طحن أسنانك في الليل**
- **الصداع**
- **خفقان القلب**

3. الإجهاد المزمن

المرحلة الثالثة من الإرهاق هي الإجهاد المزمن. هذا تغيير ملحوظ في مستويات التوتر لديك ، بدءًا من الدافع ، إلى الشعور بالتوتر بشكل متكرر بشكل لا يصدق. قد تواجه أيضًا أعراضًا أكثر حدة من أعراض المرحلة الثانية.

تشمل الأعراض الشائعة:

- **قلة الهوايات**
- **غاب عن مواعيد العمل و / أو الأهداف**
- **التعب المستمر في الصباح**
- **مرض جسدي**
- **التسويف في العمل والمنزل**
- **التأخر المتكرر للعمل**
- **الإستياء**
- **الانسحاب الاجتماعي من الأصدقاء و / أو الأسرة**
- **استيعاب أنشطة الهرب**
- **الغضب أو السلوك العدواني**
- **لا مبالاة**
- **الإرهاق المزمن**
- **موقف ساخر**
- **انخفاض الرغبة الجنسية**
- **الحرمان من المشاكل في العمل أو في المنزل**
- **الشعور بالتهديد أو الذعر**
- **الشعور بالضغط أو الخروج عن السيطرة**
- **زيادة استهلاك الكحول / المخدرات**
- **زيادة استهلاك الكافيين**

4. الإرهاق

دخول المرحلة الرابعة من الإرهاق هو المكان الذي تصبح فيه الأعراض حرجة. عندما يتم التحدث عن الإرهاق بشكل أعم ، فهذه هي المرحلة التي يشار إليها غالبًا. غالبًا ما تكون المتابعة كالمعتاد غير ممكنة ، ومن المهم أن تسعى إلى التدخل (للمشاكل السريرية ، يرجى الرجوع إلى شريكنا Thrive Your Life).

تشمل الأعراض الشائعة:

- **تطور عقلية الهارب**
- **شعور فارغ في الداخل**
- **هاجس على مشاكل في العمل أو في الحياة**
- **نظرة متشائمة للعمل والحياة**
- **تكثف الأعراض الجسدية و / أو تزيد**
- **عدم الثقة بالنفس**
- **عزلة اجتماعية**
- **التغيرات السلوكية**
- **الصداع المزمن**
- **مشاكل مزمنة في المعدة أو الأمعاء**
- **إهمال كامل للاحتياجات الشخصية**
- **استمرار أو زيادة في أنشطة الهروب**
- **الرغبة في "التسرب" من المجتمع**
- **الرغبة في الابتعاد عن العمل أو الأصدقاء / الأسرة**

5. الإرهاق المعتاد

المرحلة الأخيرة من الإرهاق هي الإرهاق المعتاد. هذا يعني أن أعراض الإرهاق تكون مضمنة في حياتك لدرجة أنك من المحتمل أن تواجه مشكلة جسدية أو عاطفية كبيرة ، بدلاً من التعرض للإجهاد أو الإرهاق من حين لآخر.

تشمل الأعراض الشائعة:

- **الحزن المزمن**
- **كآبة**
- **متلازمة الإرهاق**
- **التعب العقلي المزمن**
- **التعب الجسدي المزمن**

كيفية منع الإرهاق من التأثير عليك

على الرغم من أن الإرهاق يمكن أن يسبب مشاكل في العمل وفي المنزل وفي الحياة ، فمن الممكن دائمًا اتخاذ إجراء والانتقال إلى المرحلة 1. حتى لو لم تكن تعاني من التوتر أو الإرهاق الآن ، فإن مسار العمل الأكثر حكمة هو الاستيقاظ الذاتي الرعاية وبناء المرونة العقلية الخاصة بك.

متلازمة الإحتراق الكبير(بيرن أوت)

(Burnout syndrome)

لقد تشكل هذا المصطلح عن طريق العالمة الامريكية ماستاش عام 1976 وكان تعريفها لهذه المتلازمة من خلال ثلاث معايير : – الاجهاد العاطفي – تبدد أو

تلاشي الشخصية – عدم الكفاءة ومن المفترض أن الانسان أو الشخص عندما يعمل خارجا قد يتأثر بهذه المتلازمة خاصة اذا كان من الناس اللذين يهمتمون بتقديم العون والمساعدة لمن حولهم كالأطباء والممرضين والاخصائيون الاجتماعيون . لكن اليوم من الواضح أن هذه المتلازمة تقريبا تشمل جميع المهن والسبب يكمن في الضغوطات القوية اليومية للعمل وانخفاض القدرة على التأثير . إن النواحي التالية قد تؤثر خاصة في مكان العمل : – حجم العمل – المخاطر الصحية والمرضية . – عدم التأثير في مجرى العمل والاحداث . – فقدان التقدير والاستحسان والمديح . – جو العمل والزمالة . – الشفافية والعدالة والمثل والقيم . ومن خلال تصاعد ضغط العمل في مجتمعاتنا هناك خشية من ارتفاع نسبة المعاناة من هذة المتلازمة . الخطورة في هذا المرض (تماما كما في الادمان على الكحول) أنه يتطور ويتقدم مرحليا والمتضررون أو المتأثرون يعرفون أنفسهم أن مشكلتهم غالبا تدور حول العمل وليس حول القيم الاخرى كالعائلة والاستجمام فتأثيرها اجمالا ضئيل . بعد سنوات من الجهد والمعاناة والمراجعة يصل الشخص الى نقطة يحس فيها أنه لم يعد بامكانه فعل المزيد وأنه يفتقرالى القوة في الحياة والرغبة في العمل اللتي من الممكن أن تكون متاحة لكن الشخص عقليا وجسديا وذهنيا لايريد التجاوب وحتى عدة اسابيع من الاجازة لاتجلب أي شعور بالانتعاش أو النشاط ونموذجيا قد يبدو الهرب من البيئة الاجتماعية حلا مناسبا . من العلامات المرضية لهذه المتلازمة : – ضعف أو تدهور جهاز المناعة – الام الظهر المزمنة . – الاكتئاب . – متلازمة الالم . – الهروب الى الادمان والحاجة للكحول والمخدرات والمهدئات الخ. هذه المتلازمة ليس لها تشخيص تصنيفي أو مبوب ولهذا السبب تم العثور على هذه المتلازمة من خلال الاسئلة العرضية او العشوائية ولذلك يجب أن يكون هناك المزيد من التشخيص من خلال عملية محكمة واجراءات محددة مرضيا وفي النهاية وقد يكون هناك فرصة للشخص لكي يكتشف هذه المتلازمة بنفسه لكن دعوة هؤلاء الناس مباشرة لمساعدتهم او طلب العلاج النفسي لهم قد تبدو صعبة . – في مصطلح هذه المتلازمة يكمن او يوجد تبرير

متطور ومقتنع من قبل الاشخاص المتأثرين بها كأن يقول الشخص مثلا : أشعر بالمرض لأنه لدي الكثير من الطاقة والنعكماس الذاتي لهذا التبرير يكون على هيئة اكتئاب وألام يشعر بها الشخص ومع ذلك فإن كثيرا منهم يأتون للعلاج متأخرين. – وكلما كان العلاج مبكرا كلما كانت فيترة العلاج أقصر . – وغالبا مايكون صعبا على هؤلاء الاشخاص المرضى بسبب ضغوطات العمل اليومية أن يرتبطوا بالمعالجة النفسية وهذه الصعوبات الاجتماعية والمتعلقة بالعمل متوقعة أثناء العلاج . – في عيادتنا نقدم الفرصة لهؤلاء الأشخاص بمعالجة قصيرة الأمد في محيط استرخائي علاجي مع الحفاظ التام على الخصوصية والسرية ووجود معالجة منفصلة ومحددة وفردية تناسب وضعية الشخص على وجه الخصوص . – هذه المعالجة تتضمن : – تحليل وضعية وحالة العمل الخاصة بالمريض . – تحليل المجالات النشطة او المهملة أو الخاملة في حياة المريض . – تعلم تقنيات الاسترخاء وتعيين الحدود للتعامل معها . إن معظم الاشخاص لدينا ينجحون في هذه المعالجة القصيرة الأمد ،وفي خلال اسبوعين أو ثلاثة يستعيدون استقرارهم الذاتي وكنتيجة لذلك يستطيع الشخص العودة للعمل أو الانطلاق من جديد ببداية جديدة مختلفة . فضلا خذ بضع دقائق من وقتك واملأ الاستبيان الشخصي لنطلع على حالتك وسيصلك ردنا بتوصية علاجية غير مشروطة في نفس اليوم .

*كل ما تحتاج لمعرفته حول الإرهاق فى مكان العمل *



اليوم ، بينما كنت أبحث عن أفضل مقالات لممارسات إدارة الموارد البشرية لقراءة ، واجهت مشكلة مثيرة للغاية وأقل مناقشتها: الإرهاق في مكان العمل.

أدركت أنه كموارد بشرية لا يوجد شيء قمت به لمنع أو التعامل مع أو حتى اكتشاف الإرهاق في مكان العمل. قبل أن تتساءل عن ماهية الإرهاق في مكان العمل وكيف يؤثر ذلك على الموظفين وما هي الحاجة إلى تجنب مكان العمل أو التعامل معه ، من المهم معرفة بعض الأشياء.

- **الإرهاق في مكان العمل ليس مجرد فك ارتباط الموظف**
- **لا يحدث الإرهاق في مكان العمل بنفس الطريقة لكل موظف**
- **يمكن أن يؤثر الإرهاق في مكان العمل على إنتاجيتك التنظيمية**
- **يمكن أن يسبب الإرهاق في مكان العمل مشاكل صحية للموظفين الذين يعانون منها.**
- **وفقًا لمسح أجرته شركة Statista ، في فبراير 2017 ، " وجد أن 38 بالمائة من المجيبات و 27 بالمائة من المجيبين الذكور وافقوا على البيان الذي يشعرون به غالبًا وليس لديهم طاقة في العمل."**

ما هو الإرهاق في مكان العمل؟

الإرهاق في مكان العمل هو حالة من الإرهاق العقلي والبدني الذي يحدث عندما تتعرض للتوتر لفترة أطول من الوقت. خلال هذه المرحلة ، غالبًا ما يشكك الناس في قدراتهم ولا يجدون السعادة في العمل. إنهم غاضبون بسهولة ويفقدون صبرهم في كثير من الأحيان مع زملائهم في العمل. إذا لم يساعد ، فإن هذا الإرهاق يمكن أن يؤثر على صحة الشخص.

كيف تحدد المكان؟

فيما يلي بعض الأعراض التي يمكن أن تساعدك على اكتشاف الإرهاق في مكان العمل لدى موظفيك.

- **انخفاض الاهتمام والدافع نحو العمل**
- **كثرة الصداع والتعب**
- **ارتفاع التهيج**
- **انخفاض الكفاءة في العمل**
- **زيادة في التغيب**
- **الاستياء من العمل**
- **مماطلة**

ما هي الأسباب الشائعة لإرهاق الموظف؟

الصراعات مع زملاء العمل

هذا أحد أكثر الأسباب شيوعًا لتجربة الموظفين للإرهاق في مكان العمل. نعلم جميعًا مدى أهمية أن تكون لاعبة فريق لتحقيق النجاح التنظيمي. ماذا لو كان لديك صراع مع زميله في الفريق؟ هل لا يزال من الممكن البقاء لاعب فريق؟

عندما تضطر إلى العمل مع شخص لا تشعر بالارتياح معه ، يومًا بعد يوم. لن تشعر بعد الآن بنفس الحماس والدافع الذي اعتدت عليه عندما بدأت العمل.

العمل الزائد

من المهم كموارد بشرية تتبع مقدار العمل الذي يقوم به الموظف والمقدار الذي يمكنه القيام به. لكن في بعض الأحيان ، يزداد عبء العمل إلى درجة أن مديري الموارد البشرية ليس لديهم أي خيار آخر سوى جعل موظفيهم يعملون لصالحهم. إذا بدأ هذا في كثير من الأحيان ، فإن الموظفين يفقدون دوافعهم في العمل وهناك احتمال للإرهاق.

أقل التعويض

في بعض الأحيان ، يُجبر الموظفون على العمل لساعات أطول ولكن لا يزالون لا يحصلون على التعويض الذي يستحقونه. إذا حدث هذا أكثر من مرتين ، يبدأ الموظف في فقدان اهتمامه بعمله ويفقد الحافز لاستكمال أصغر المهام التي تؤدي تدريجياً إلى استنزاف الموظف.

الحياة الشخصية والعمل حياة الخلل

في بعض الأحيان ، قد يكون سبب الإرهاق هو الضغط على الموظفين لموازنة العمل وحياتهم الشخصية.بالنسبة للبعض ، يمكن أن تكون العزلة الاجتماعية بسبب حياة العمل المحمومة أو الزملاء المعادين السبب ، بالنسبة للآخرين يمكن أن يكون

عدم الأمان الوظيفي والاختلافات مع زملاء العمل والرؤساء. لكن السبب الجذري يظل عدم التوازن بين العمل والحياة ، وهو ما يفسد حياة الفرد المهنية والشخصية.

الآن بعد أن عرفت كيفية اكتشاف الإرهاق لدى الموظف والأسباب الأكثر شيوعًا لذلك ، إليك كيفية منعك من الإرهاق أو التعامل معه.

التواصل وتوضيح

كموارد بشرية ، أنت مسؤول عن توضيح أدوار ومسؤوليات الوظيفة لموظفيك. التواصل بشكل متكرر معهم ومعرفة ما يحفزهم. هذا سيساعدك على التعامل مع حرقهم. عندما تقوم بتوضيح ما يجب على الموظفين فعله ، فلن يكون هناك مجال لليقين ، وبالتالي يمنع احتراق مكان العمل.

برامج مساعدة الموظفين

تعد برامج مساعدة الموظفين (EAP) طريقة رائعة لمساعدة موظفيك الذين يعانون من الإرهاق. يمكن أن تشمل برامج EAP الموظف المشارك في ورش عمل تخفيف التوتر ، أو تلقي المشورة بسعر مخفض ، أو حتى حضور جلسات العلاج بتكليف من العمل. تميل معظم المؤسسات التي تقدم برامج EAP إلى بناء برامج مرنة. يمكنك بناء برنامج يعتمد على أكثر ما يحتاج إليه الموظفون.

المرونة في العمل

تعتبر المرونة في العمل مهمة إذا كنت ترغب في توقف موظفيك عن العمل. من خلال المرونة في العمل ، فإننا نعني أن على المديرين السماح للموظفين بالحصول على جداول عمل مرنة ، وعدم السماح لهم بالعمل الإضافي وبالطبع منحهم الإذن بالراحة ، إذا لزم الأمر. المرونة والفهم هما المفتاح لمساعدة الموظفين على التعامل مع عبء العمل.

نعترف بعملهم

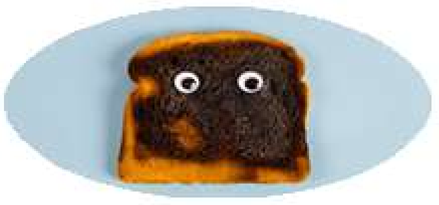
لا يمكننا التشديد على مدى أهمية الاعتراف بك الموظفين. عندما تعترف بشخص ما ، فأخبرته بأنك لاحظته. إذا رأيت موظفًا يتعدى نطاق نداء الواجب ، فأقر بذلك. إذا رأيت موظفًا يكافح ، فأقر به واطلب منه كيف يفعلون. إنها الأشياء الصغيرة التي تجعل الموظفين يشعرون بالراحة.

أيام الصحة العقلية

أخيرًا ، نحتاج إلى إدراك حقيقة أن الإجهاد في مكان العمل يمثل مشكلة حقيقية. وبالنسبة للموظفين الذين يعانون من الإرهاق ، والذين يتعافون من الإرهاق ، أو الذين يتعاملون مع مشاكل الصحة العقلية ، سيكون هناك بضعة أيام لن يتمكنوا فيها من العمل في أفضل حالاتهم. في معظم المنظمات ، هناك وصمة عار تحيط بالموظفين الذين يأخذون أيام مرضية من أجل التعامل مع مشاكل الصحة العقلية. لا ينبغي أن يكون عليه الحال. يجب أن يكون الموظفون قادرين على قضاء أيام الصحة العقلية إذا احتاجوا إليها أيضًا.سيحدث هذا إذا أصبحت سياسة الإجازات المرضية أكثر مرونة.

33 علامات تحذير من نضوب الفريق وكيفية إصلاحها

لا يؤذي Burnout الموظفين فحسب ، بل العملاء أيضًا - وهي مهمة قائد الفريق لمعالجتها.إليك كيفية اكتشاف العلامات وحل المشكلات الأساسية



وجدت دراسة حديثة أجرتها مؤسسة جالوب أن 23 في المائة من الموظفين الذين شملهم الاستطلاع شعروا بالإرهاق معظم الوقت ، بينما قال 44 في المائة آخرون إنهم شعروا بالحرقة في بعض الأحيان. في الآونة الأخيرة ، أطلقت منظمة الصحة العالمية رسمياً اسم الإرهاق على أنه ظاهرة ومتلازمة مهنية. إحصائيات صناعة التكنولوجيا أسوأ. في عام 2018 ، قام Blind ، وهو تطبيق مكان عمل اجتماعي لموظفي التقنية ، بطرح أكثر من 11000 مستخدم على سؤال واحد: "هل تعاني حاليًا من ضيق الوظائف؟" أجاب أكثر من 57 بالمائة من المشاركين بـ "نعم".
هذا ليس جيدًا.

يعاني أكثر من نصف موظفي التكنولوجيا من الإرهاق. هذا ليس موافق.

الإرهاق سيء للعمل. يمكن أن يؤدي ذلك إلى ارتفاع معدل دوران المبيعات والافتقار إلى الابتكار ، وهي باهظة الثمن وتستغرق وقتا ثمينا من عملك. علاوة على ذلك ، فإن وجود موظفين يتمتعون بصحة جيدة - بدنياً وعقلياً ومهنياً وروحياً - أمر جيد للأعمال التجارية والعمل الجماعي.

كقائد ، يجب عليك اتخاذ إجراء قبل أن يؤثر الإرهاق على فريقك . القادة مسؤولون عن 70 بالمائة من المشاركة في مكان العمل ، وفقًا لخبير إدارة مكان العمل بن ويجيرت . الفرق بين فريق محترق وفريق مشارك هو في أيدي قائد الأعمال.

علامات الإرهاق الجماعي

ولكن كيف تبدو الإرهاق؟ وماذا يمكنك فعله حيال هذا الامر؟ عادة ما يحمل الفريق المحترق ثلاث علامات ، وفقًا بعض الدارسات :

- **انخفاض في جودة العمل**
- **زيادة في الشكوى**
- **انفصال**

كقائد ، كيف يمكنك اكتشاف هذه العلامات؟ وما الذي يمكنك فعله لمنع الإرهاق في فريقك؟ هنا بعض النصائح:

1. انخفاض في جودة العمل

إن الافتقار إلى المواعيد النهائية الرئيسية ، والتعامل مع العملاء بشكل سيء ، والعمل دون المستوى ، كلها علامات على وجود فريق يحتاج إلى استراحة أو بعض المساعدة. إذا بدأ الموظفون الثابتون في إسقاط الكرة ، فقد حان الوقت للتحقيق.

كيف تصلحها

من وجهة نظر الميزانية ، يعني انخفاض جودة العمل عملاء غير سعداء وانخفاض في التدفق النقدي. يجب أن يكون تقديم منتج عالي الجودة لعملائك دائمًا أولوية قصوى. إذا لاحظت انخفاضًا في مستوى عمل فريقك ، فابحث أولاً في حجم العمل.ربما تكون قد أعطيت لفريقك كمية لا يمكن السيطرة عليها من العمل.

إعطاء موظفيك الكثير من العمل أمر مغري. ولكن عدم القدرة على إكمال المهام سيؤدي إلى تحطيم ثقة موظفيك في قدرتهم على إنجاز المهمة وفقًا لمعاييرها. في بعض الحالات ، قد يمنع هذا المهمة على الإطلاق. تحدث مع فريقك عن عبء العمل ، وحاول التوصل إلى حلول يمكن التحكم فيها ، مثل:

- **توظيف مساعدة إضافية في مشاريع كبيرة جدًا**
- **إنشاء "مهلة زمنية" أطول ، مما يتيح للموظفين مزيدًا من الوقت لإنجاز المهام**

إذا لم تنجح هذه التكتيكات ، ففكر في تقليص حجم العمل. المزيد من العمل لا يعني شيئًا إذا كان ذا جودة منخفضة.

هل تتخذ قرارات مدروسة؟

2. الشكوى وسوء تفاعل العميل

يشكو فريق يعاني من الإرهاق من عدم تمكنه من إنهاء المشاريع في الوقت المحدد أو تأجيل التواصل مع العملاء بشكل منتظم.

كيف تصلحها

عندما يشكو فريق ما ، فإن أول ما يجب على القادة فعله هو النظر فيما إذا كانوا يعملون على نقاط قوتهم. الموظفون الذين يشعرون بالإرهاق لديهم ثقة أقل بنسبة 13 في المائة في أدائهم ، ونصفهم على الأرجح لمناقشة كيفية التعامل مع أهداف الأداء مع مديرهم ، وفقًا لاستطلاع جالوب .

بالنسبة للعديد من الموظفين ، فإن مجرد "الشعور" بأنهم في مهمة جيدة يجعلهم أكثر كفاءة.

يجب على المديرين وقادة الفريق النظر في نقاط القوة لهؤلاء الموظفين الذين يبدو أنهم غير سعداء ومحاولة إعطائهم عملهم يستمتعون به أكثر من غيرهم ؛إعادة تعيين المهام وفقًا لذلك. بالنسبة للعديد من الموظفين ، فإن مجرد "الشعور" بأنهم في مهمة جيدة يجعلهم أكثر كفاءة ، وهذا يعني أن تعيين نوع معين من العمل يجعل ميزانيتك تذهب إلى أبعد من ذلك مع كل موظف.

3. فك الارتباط

وعلى نفس المنوال ، فإن الفرق التي تأتي للعمل غير مهيأة وفك الارتباط (عندما كانت في السابق تعمل جاهزًا لمواجهة أي مهمة) يمكن أن تعاني من الإرهاق. الموظف أو الفريق المنفصل عن العمل يجعلهم جزيرة ، لذلك ستراهم في مكاتبهم ، مما يجعل مساهماتهم في الأعمال مفككة ، والتي يمكن أن تكلف عملك آلاف الدولارات.

كيف تصلحها

إذا تم فصل فريقك ، فلن يكونوا مبدعين. عادة ما يأتي نقص الابتكار في الميزانية. كانت قيود الميزانية منذ فترة طويلة حجر عثرة أمام المنظمات رشيقة حقا. انظر إلى طرق لتخفيض مدخلات ميزانيتك وزيادة المخرجات ، مثل:

أكثر على القيادة

- **8 طرق لمحاربة الإرهاق على فرق تكنولوجيا المعلومات**
- **10 أشياء قادة مع الذكاء العاطفي لا تفعل أبدا**
- **الفشل في التشغيل الآلي: 3 طرق يكلفك ذلك**
- **الاستعانة بمصادر خارجية المهام غير الضرورية للموظفين عن بعد .**
- **تغيير حزم الرعاية الصحية للموظف ، أو تقديم فوائد نمط الحياةالأخرى .**
- **تقديم إجازة غير مدفوعة الأجر للموظفين غير الأساسيين.**
- **استبدل تراجع الشركة بيوم ابتكار الشركة ، وشجع أعضاء الفريق على تقديم أفضل أفكارهم إلى الطاولة.**

الإرهاق سيء للعمل. ولكن مع القيادة الدقيقة ، من الممكن تغيير الأمور.

الإرهاق فى مكان العمل : إليكم كيف يمكن للمديرين إكتشافه و إتخاذ الإجراءات اللازمة أصبح الآن تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية تحديًا ويؤدي الاختلال في مكان ما إلى ضغوط يدفع بها العقل والجسم الثمن.

الإرهاق في مكان العمل ، الذي يحصل على مزيد من الاهتمام مؤخرًا ، له عواقب بدنية وعاطفية كبيرة. على الرغم من أن معظم الناس يعتقدون أن تعرضك للإحراق يجعلك أكثر سرعة في الحركة وعدم تحفيزك ، فهناك مخاطر جسدية وعقلية خطيرة مرتبطة بهذه المشكلة ، وفقًا لما أوردته سي إن إن.

بالنسبة لمعظم الناس ، يعد مكان عملهم دائمًا أحد الضغوطات الرئيسية لديهم. في وقت سابق من هذا العام ، تمت إضافة المشكلة إلى قائمة منظمة الصحة العالمية للتشخيصات الطبية الرسمية.

وأوضح ديفيد بالارد ، المدير الأول لمكتب علم النفس التطبيقي التابع للجمعية الأمريكية لعلم النفس أن الاحتراق يمكن أن يحدث عندما نعاني من الإجهاد المزمن في العمل.

ووفقًا لبولارد ، فإن الأشخاص قادرون فقط على التعامل مع الإجهاد في رشقات نارية قصيرة ، لذلك عندما يواجه المرء مستويات متزايدة من التوتر في العمل لفترة طويلة ، فإنهم يخاطرون بالاحتراق.

وأشار بالارد إلى أنه لا يرتبط فقط بمخاطر الصحة العقلية والبدنية ، ولكن يمكن أن يؤثر أيضًا على الأداء الوظيفي ، وفقًا لتقرير CNN.

وقال بالارد: "إذا لم تتم إدارتها بشكل فعال بمرور الوقت ، فقد يؤثر ذلك على الأداء الوظيفي. يمكن أن يترك المرء شعورًا بالإرهاق وبدافع الدافع وعدم الفعالية في الوظيفة. يمكن أن يعاني الأداء الوظيفي أيضًا".

يلعب كل من المديرين والموظفين دوراً أساسياً بنفس القدر عندما يتعلق الأمر بتحديد وإدارة الإرهاق الوظيفي.

"يجب على الموظفين اتخاذ خطوات للحصول على مهارات فعالة في التعامل مع الضغوط النفسية. يمكن لأصحاب العمل العمل على تهيئة بيئة مواتية للموظفين الأصحاء: تحديد الضغوطات وتقليلها وإزالتها عندما يستطيعون ذلك والتأكد من امتلاكهم لموارد الصحة والإدارة" قال بالارد.

فيما يلي قائمة بالأعلام الحمراء المحتملة التي يمكن للمديرين تحديدها واتخاذ الإجراءات اللازمة:

وضع في ساعات العمل الإضافية

في بعض الأحيان ، يتعين على المرء أن يضع ساعات إضافية أثناء العمل ، وقد يكون ذلك ضارًا بصحتك إذا تكرر حدوثها.

وقال سترينجر مؤلف كتاب "مكان العمل الصحي": "الدفع لنفسك لبضعة أسابيع أمر جيد ، لكن بعد فترة من الزمن يصبح ضارًا بصحتك وقدرتك على القيام بالعمل بنفس مستوى الجودة".

من أجل الحد من المشكلة ، يحتاج المديرون إلى تحديد نغمة عندما يتعلق الأمر بالتوازن بين العمل والحياة.

لا ينبغي للمرء أن يخاف من التأكيد على أهمية وجود حياة - اسأل عن أنشطة خارج العمل ، وقدم ترتيبات عمل مرنة للمساعدة في توجيه الجداول الزمنية المزدحمة.

غير قادر على تحديد أولويات المهام المختلفة

قد يواجه الموظفون الذين ربما يعانون من الإرهاق في مكان العمل صعوبة في تحديد أولويات المهام ، وليس لديهم وضوح كافٍ حول كيفية التمييز بين ما هو أكثر أهمية.

وقال آدم غودمان ، مدير مركز القيادة في جامعة نورث وسترن: "عندما يرى شخص ما كل شيء على أنه أولوية عالية حقًا ، فإنهم لا يعرفون ما الذي يجب عليهم الحد منه ولا يعرفون متى يتوقفون".

عند تعيين مشروع جديد للعامل ، يجب على المديرين التأكد من أن موظفيهم ليس لديهم الكثير في صحنهم وتقديم المساعدة في تحديد أولويات المهام.

تدهور المهارات الاجتماعية

عندما يصبح الموظف المفعم بالحيوية الذي يشارك غالبًا في اجتماعات المكتب ويكون في معظمه متحمسًا بشكل مفاجئ أكثر حماسة وأكثر هدوءًا ، فقد يكون ذلك الشخص معرضًا لخطر الإرهاق في مكان العمل.

وقال سترينجر "أجسادهم تعمل ، لكن قلوبهم وروحهم ليست كذلك ، وأنت تلاحظ انخفاض معدل المشاركة".

يمكن أن تكون كيفية حدوث مشروع أو العمل على شيء ما علامة على الإرهاق.

إذا شعرت أن الموظف يعاني من الإجهاد المزمن أو يبدو بعيدًا ، فحاول سحبهم جانباً ، واطلب منهم تناول فنجان من القهوة أو الذهاب في نزهة على الأقدام.

واقترح سترينجر: "اصطحبهم إلى خارج مخاض العمل واجعل مناقشة خارج الموقع تُظهر أنك تهتم بهم كشخص. التواصل مهم للغاية".

تعاني من المشاعر السلبية في كل وقت

يعد التنفيس في مكان العمل أمرًا شائعًا وفي بعض الأحيان مفيدًا أيضًا. لكن عندما يكون لدى الشخص أفكار سلبية طوال الوقت دون تقديم حلول ، فقد يكون ذلك علامة على أنه يمر بشيء خطير. لذا فإن الاهتمام بأي تحولات في السلوك قد يساعد.

على سبيل المثال ، إذا كان العامل عادة ما يكون ودودًا وصبورًا جدًا مع زملاء العمل ، ولكنه يفقد صبره كثيرًا ، فقد يكون ذلك أيضًا علامة على الإرهاق ، وفقًا لما قاله Ben Fanning ، مؤلف كتاب " The Quit Alternative: The Blueprint for Creating" الوظيفة التي تحبها دون الإقلاع عن التدخين.

الموقف السلبي والمشاعر معدية ويمكن أن تنتشر في جميع أنحاء المكتب وتؤثر على الإنتاجية الجماعية.

واقترح فاننج اتخاذ خدعة "ضبط وتحقيق وإنجاز" في المكتب يمكن أن تنجح. أنها تنطوي على تحديد الأهداف وبمجرد تحقيقها ، والاحتفال بها.
وقال "الكثير من المديرين لا يضعون هدفًا واضحًا ، فهم يريدون فقط تحقيقه".
عندما يتعلق الأمر بالاحتفال ، ليس من الضروري أن تكون حفلة مكتبية كبيرة ، كما أن القليل من الاعتراف يمكن أن يؤدي أيضًا إلى الحيلة.
"تعرف على العمل أو الشخص في اجتماع فريق. القليل من التقدير يمكن أن يساعدك حقًا." القضايا المعرفية

نحن جميعًا نرتكب أخطاء ، ولكن إذا أصبحت متكررة ، فقد يكون ذلك علامة على حدوث اضطراب في مكان العمل.
وقال فاننج "إذا استمروا في ارتكاب نفس الخطأ بشكل متكرر ولم يكونوا في المنطقة ، فقد يكون ذلك علامة على تعرضهم للإرهاق".
علامة حمراء أخرى هي عندما يبدأ الناس في مواجهة صعوبة في التركيز ويواجهون صعوبة في حل مشاكل الذاكرة أو اتخاذ القرارات.
وقال بالارد "إذا كان أداء شخص ما يتراجع ، فهذا يمنحك الفرصة كمدير لإجراء محادثة والإشارة إلى الموارد للمساعدة في الدعم".
يمكن منع الإرهاق من خلال التركيز على النوم السليم والأكل الصحي وممارسة الرياضة والوقت الاجتماعي وإتاحة الوقت للممارسة الإبداعية خارج العمل. فكر في تأملات الذهن أو تمارين التمدد التي يمكن أن تساعد في الحفاظ على
هدوئك. وإذا لم يتغير شيء ، ويبدو أن مكان عملك يتناسب مع حالته السيئة ، فإن أفضل علاج هو المضي قدماً.

وإليك لماذا قد يكون أفضل العمال لديك في خطر بسبب نضوب الموظف

إشراك الموظفين هو موضوع ساخن بين فرق الموارد البشرية. إنه موضوع غالبًا ما يشتمل على عناوين المواقع الإخبارية لموظفي التوظيف ومبادرات الموارد البشرية. يعلم الجميع أن ارتفاع المشاركة يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ، لذلك فلا عجب أن ينفق أصحاب العمل آلاف الدولارات كل عام في محاولة لتحسين معدلات المشاركة. ولكن هنا شيء قد يفاجئك: المشاركة العالية ليست دائما شيء جيد.

كيف يمكن أن يكون الارتباط خطيرًا أمرًا سيئًا؟

ينظر العديد من قادة الفريق إلى المشاركة باعتبارها الكأس المقدسة لعالم الموارد البشرية. إذا كان الموظفون في وظائفهم ، فسيكونون أقل عرضة للترك. الموظفون الملتزمون أسرع وأكثر إنتاجية وأكثر سعادة ، أليس كذلك؟ ليس بالضرورة. وجدت دراسة حديثة أجراها مركز ييل للذكاء العاطفي ومؤسسة Faas أنه بالنسبة لبعض الموظفين ، قد تؤدي المشاركة العالية إلى الإرهاق.

نظرت الدراسة في معدلات المشاركة لأكثر من 1000 موظف أمريكي. لقد وجد ما يتوقعه المرء: أبلغ بعض الموظفين (2 من 5) مشاركة عالية وعدد قليل من علامات الإرهاق. لكنها وجدت أيضًا شيئًا مروعًا إلى حد ما: أبلغ واحد من كل 5 موظفين عن مشاركتهم العالية وانقطاعهم الشديد.هذه المجموعة ، في حين حققت نتائج إيجابية مثل مستويات عالية من الاهتمام واكتساب المهارات ، لديها أعلى معدل دوران المقصود *من جميع المجموعات* .

هذه النتائج مزعجة ، لا سيما بالنسبة للشركات التي تغرق مواردها في مبادرات المشاركة المعممة مع عدم وجود مجالات مستهدفة في

الاعتبار .أرباب العمل الذين يفشلون في ملاحظة العلامات التي غالباً ما تكون بعيدة المنال عن نضوب الموظف قد يتعرضون لخطر فقدان أفضل عمالهم.تتفاقم المشكلة عندما ندرك أن أعراض نضوب الموظف أكثر صعوبة في تحديدها في الموظفين العاملين. ليس من السهل معرفة ما إذا كان الموظف غارقًا في العمل عندما يقتلونه باستمرار في الوظيفة. الأعراض المميزة ، مثل فك الارتباط والتغيب ، لا تنطبق هنا.

كيفية منع الإرهاق في الموظفين ذوي الخطورة العالية

وفقًا للدراسة ، فإن الوصول إلى موارد الدعم ، رغم أهميته ، لم يكن له تأثير كبير مثل عبء العمل نفسه:

"أبلغ نصف الموظفين المشاركين على النحو الأمثل عن وجود موارد عالية ، مثل دعم المشرفين ، والمكافآت والتقدير ، والفعالية الذاتية في العمل ، لكن الطلب المنخفض مثل انخفاض عبء العمل ، والبيروقراطية المرهقة المنخفضة ، والمطالب المنخفضة إلى المتوسطة على التركيز والانتباه. على النقيض من ذلك ، كانت تجارب الموارد المرتفعة والطلب المنخفض نادرًا (4٪) بين الموظفين المنهكين ، حيث أبلغ غالبيتهم (64٪) أنهم يعانون من مطالب مرتفعة وموارد مرتفعة ."

يشير هذا إلى أن الموظفين ذوي المشاركة العالية ما زالوا يعانون من الإرهاق بالرغم من وصولهم إلى موارد المشاركة. ليس الحل هو زيادة هذه الجهود بشكل عشوائي مع زيادة عبء العمل: الحل هو *استهداف* الموارد لتتزامن مع تغير أعباء العمل. النظر في ما يلي:

- **يمكن للمجموعات ذات الموارد العالية والمتطلبات المنخفضة الاستفادة من مبادرات المشاركة التي تعزز تنمية المهارات وتقدم تحديات جديدة.هذه**

المجموعات هي المرشحين المثاليين لتعزيز المشاركة من خلال زيادة المسؤوليات.

- **تحتاج هذه المجموعات النادرة ذات الموارد المنخفضة والمطالب العالية إلى الحاجة الماسة لدعم المشرفين ، والتدريب ، والاعتراف بهم قبل أن ينفصلوا.**

- **يجب على أصحاب العمل التركيز على تقليل الطلبات غير الضرورية على المجموعات التي تشارك بالفعل *والتي* لديها إمكانية الوصول إلى الموارد. على سبيل المثال ، إذا كان الموظف يتحمل مسؤوليات جديدة تتطلب تركيزًا أكبر ، فيجب على أصحاب العمل التأكد من تفويض المهام البيروقراطية ، وربما إلى المجموعات ذات الطلبات المنخفضة.**

استهداف الموارد التي تعوض نضوب الموظف

إن تحقيق عبء عمل متوازن أسهل من القيام به. غالبًا ما يكون الموظفون الأكثر انخراطًا في العمل أكثر من غيرهم ممن لديهم ميل إلى اتخاذ الكثير من العمل. إنها ذات إنتاجية عالية ، وبالتالي تميل الإدارة إلى وضع توقعات أعلى عليها. قد لا يتكلمون عندما الموظفون الملتزمون لا يحتاجون لأن يصبحوا أكثر ارتباطًا ؛يحتاجون إلى المزيد من الخيارات لاسترداد:

يعد الدعم العاطفي أمرًا بالغ الأهمية للموظفين الذين يعانون من أعباء العمل الضخمة. نظرًا لأن هؤلاء الموظفين يتمتعون بدرجة عالية من الاكتفاء الذاتي يشعرون بالحمل الزائد ، وبدلاً من ذلك سيدفعون أنفسهم إلى الحافة. بحلول الوقت الذي أحرقوا فيه ، فات الأوان لإنقاذهم - واستقالوا .

نشرت Kissmetrics مقالة متعمقة حول أعراض وأسباب الإرهاق . يعرّفونه على أنه "استجابة الفرد للضغوط العاطفية والشخصية المزمنة - إنه لا ينتج ببساطة عن العمل لساعات طويلة في بيئة شديدة

الطلب. بدلاً من ذلك ، إنها استجابة متعددة الأبعاد لها العديد من الأسباب المعقدة. "وبعد هذا المنطق ، من المنطقي أن تكون الجهود المبذولة للحد من خطر الإرهاق مستهدفة.

- **، فغالبًا ما يتم إغراء المشرفين للسماح لهم بالعمل من تلقاء أنفسهم . ومع ذلك، في العديد من الحالات ، هذا هو عكس ما يحتاجون إليه تمامًا ، خاصة قبل الموعد النهائي أو عند تنفيذ مشروع جديد.**

- **الإقرار مهم في جميع المجالات ، بالطبع ، ولكن أكثر أهمية بالنسبة للموظفين الذين يحققون أهدافهم باستمرار. يجب أن يكافأ الأداء الأفضل *ويجب* أن يكافأ بجوائز مالية واجتماعية تتناسب مع إنجازاتهم.**

- **يمكن لبرامج العافية التي تحتوي على خيارات لاستعادة ضغط العمل أن تساعد في تخفيف الأعراض الجسدية والنفسية للإرهاق. يمكن أن يشمل ذلك التدليك ، وتدريب الذهن ، وجلسات الاسترخاء ، وأيام الصحة العقلية المدفوعة.**

- **التفويض ، كما ذكرت من قبل ، هو وسيلة فعالة لتسوية أعباء عمل الموظفين. التأثيرات ذات شقين: إن السماح للموظفين الآخرين بالمشاركة في القرارات يقلل من خطر الإرهاق لدى الموظف المثقل بالأعباء ويزيد من مشاركة الموظفين الذين يمكنهم القيام بمزيد من العمل.**

- **تذكر أن المعرفة هي القوة. إذا فهم الموظفون أسباب وأعراض الإرهاق ، فسيكونون أكثر استعدادًا للبحث عن رفاهية بعضهم البعض. في الواقع ، يمكن أن يكون زملاء العمل مفيدًا للغاية في التعرف على نضوب الموظف ومعالجته قبل أن يصل إلى نقطة اللاعودة.**

لا تفقد أفضل الموظفين لديك

بالنسبة للكثيرين منا ، العمل جزء من هوياتنا. انه يعطينا شعور الغرض. بطبيعة الحال ، نريد أن نحقق أداءً جيدًا في وظائفنا. كلما تلقينا تحديًا جديدًا أو مسؤولية جديدة ، فإننا نتعامل معها بكل زخم قطار الشحن الذي يسقط على القضبان. نستثمر الوقت والموارد العقلية في مشاريعنا ونشعر بالمكافأة عندما نكملها. يبدو أن الحفاظ على الشعور بالتمتع من العمل يجب أن يكون صيغة واضحة: تحمل مهمة جديدة ، أكملها ، وجني الثمار.لكننا بشر - لا يوجد شيء بهذه السهولة. قد يكون شغف العمل ، كما هو مرغوب فيه على ما يبدو ، ضارًا إذا أدى إلى اختلال التوازن.

لسوء الحظ ، لا يوجد حل واحد يناسب الجميع لمنع الإرهاق. مشاركة الموظف ليست حلا سحريا - لمجرد أن الموظف شديد الانشغال لا يعني أنه منيع من آثار الإرهاق. يجب اعتبار منع الإرهاق وزيادة المشاركة بمثابة مبادرات منفصلة مع مجموعات مستهدفة منفصلة.

<u>خلاصة القول</u>

هي أن الموظفين بحاجة إلى توازن صحي بين العمل والحياة ، *وخاصة* أولئك الذين يستثمرون في وظائفهم ليسألوا عنها. كصاحب عمل ، يعود الأمر إليك للتأكد من أن موظفيك الذين يعملون بجد ليسوا مثقلين أو معزولين بسبب قدراتهم.

هل موظفيك متوترون أو يعانون من الإرهاق ؟

أردنا رفع الوعى وتقديم معلومات عامة لأصحاب العمل حول التوتر والإرهاق فى مكان العمل . لقد وضعنا بعض الإرشادات حول كيفية تحديد العلامات وتقديم الدعم لموظفيك .

كيف يمكن للمدراء مساعدة الموظفين فى التعامل مع الإرهاق –

ولماذا ينبغي عليهم ذلك تحمل قادة الشركة ، من أهم أولوياتك حماية رفاهية موظفيك. إنهم الأشخاص الذين يضمنون صحة شركتك ويحتاجون إلى الشعور بأداء أفضل ما لديهم . ولكن حتى لو كنت توظف أكثر الأفرادمهارة وتقديم راتبا تنافسيا،فقد يظل الموظفون محترقين . وعندما يحدث هذا ، فإنه ليس فقط عبء الموظف الذى يتحمله.

علامات الإرهاق الرئيسية



الإرهاق أكثر شيوعًا مما تعتقد. ما يقرب من واحد من كل خمسة موظفين معرضون لخطر الإرهاق ، وليس من السهل دائمًا اكتشافهم.

بدلاً من الاستمرار في العمل كالمعتاد ، يجب على المديرين وقادة الموارد البشرية التعرف علىعلامات الإرهاق وإيجاد طرق لمساعدة الموظفين على التغلب عليها. خلاف ذلك ، قد تخاطر بفقدان بعض من أكثر الموظفين حماسا لديك ويعملون بجد لأنهم يشعرون بالتوتر.

قد تشمل هذه العلامات على سبيل المثال لا الحصر:

التأخير المتكرر: قد يؤدي الحضور في وقت متأخر بشكل متكرر إلى أن الموظف لديه الكثير على صحنه ولا يمكنه إدارته بالكامل.

زيادة التغيب: كلما زاد الضغط البدني والعقلي والعاطفي الذي يشعر به الموظف ، زادت فرصة فقدانه للعمل بشكل كامل.

أخطاء متعددة: الموظفون الذين يشعرون بالتوتر يجدون صعوبة في التركيز. إنهم يفسدون بشكل متكرر ، أو نوعية عملهم تعاني.

المواعيد النهائية المفقودة: الموظفون المحروقون لا يضعون أولوياتهم في عملهم كما يفعل الآخرون ، ولا يتعاملون مع الشركة بنفس القدر ، لذلك من الشائع أن ينسوا المهام ، أو يفتقرون إلى المساءلة ، أو يفوتون المواعيد النهائية.

كيف يمكن للمدراء مساعدة الموظفين على التغلب على الإرهاق؟



الإرهاق ليس خطأ الفرد وحده. عادةً ما يكون ذلك مزيجًا من الشعور بالإرهاق البدني والعاطفي والاكتئاب والحرمان من النوم ، ويمكن أن يكون العمل مساهمًا رئيسيًا في هذه المشاعر. قد يشعرون أنه خارج عن السيطرة من حيث عبء العمل والتوقعات.

إن قضاء يوم عطلة هنا وهناك ، رغم أنه مفيد وضروري ، لن يحل مشكلة الإرهاق على المدى الطويل. برامج العافية ، بقدر ما قد تكون مفيدة ، لن تحلها أيضًا.

بدلاً من ذلك ، يجب أن يستهدف قادة الأعمال جذر المشكلة ؛ ليس فقط علاج الأعراض:

مراقبة مستويات الطلب الموضوعة على الموظفين

كلما زادت متطلبات العمل ، زادت الحاجة إلى الدعم والاعتراف وفرص الانتعاش. يجب على قادة الأعمال مراقبة متطلبات عمل الموظفين حتى يتمكنوا من تجنب الإرهاق قبل أن تصبح مشكلة.

على سبيل المثال ، إذا لاحظت قيام موظف بحرق زيت منتصف الليل بشكل منتظم ، فالأمر متروك لك للتدخل. حاول ألا تحمّل أفضل موظفيك بمشروعات أو مهام إضافية. قد يكونون أفضل أداء لك ، لكنهم ما زالوا بشرًا ويحتاجون إلى وقت للراحة والاستمتاع بالحياة خارج العمل.

نهج الموظفين مع روح الرعاية والرغبة في المساعدة

غالبًا ما يكون المديرون سريعون في توجيه أصابع الاتهام إلى الموظفين الذين يعانون من ضعف الأداء والتأخر. ولكن إذا كان الإرهاق هو الجاني ، فإن إلقاء اللوم عليهم سيزيد الأعراض سوءًا.

الإرهاق: يعمل على فارغة

الإرهاق هو استجابة نفسية لـ "الإرهاق طويل الأجل وتناقص الاهتمام" ، وقد يستغرق الأمر عدة أشهر أو سنوات ليظهر على السطح. تم تعريف الإرهاق لأول مرة من قبل المحلل النفسي ووجودية على حد سواء ، وهي مجموعة غير مرتبة من الأعراض الخارجية والإحباطات الشخصية ".الأمريكي هربرت ج.
فرويدنبرغر في عام 1972 ، وهو "شيطان ولد في المجتمع والأوقات التي نعيش فيها ونضالنا المستمر لاستثمار حياتنا مع معنى". [1] ويضيف أن الإرهاق "ليس الشرط الذي يتحسن من خلال تجاهلها. ولا هو أي نوع من الخزي. على العكس من ذلك ، إنها مشكلة نشأت عن النوايا الحسنة ". ووصف وصف آخر في *مجلة نيويورك* الإرهاق بأنه" مشكلة جسدية

يبدو وكأنه متعة ، أليس كذلك؟

أثناء بحثه ، طور Freudenberger وزميله ، Gail North ، مخططًا بسيطًا لوصف كيف يمكن للأفراد الأصحاء أن يحترقوا ، والسبب الرئيسي هو أن الناس قد يواجهون عدة أو جميع المراحل ، ولكن ليس بالضرورة بترتيب معين.

المراحل المحددة ، والتي أراهن أنها مألوفة ، هي:

- **إكراه على إثبات نفسه**
- **العمل بجدية أكبر**

- **إهمال احتياجات الفرد**
- **نزوح الصراع (الشخص لا يدرك السبب الجذري للضيق)**
- **مراجعة القيم (يتم رفض الأصدقاء والعائلة والهوايات وما إلى ذلك)**
- **إنكار المشكلات الناشئة (السخرية والعدوان والإحباط أصبح واضحًا)**
- **الانسحاب من السياقات الاجتماعية ، وإمكانية تعاطي الكحول أو المخدرات**
- **التغييرات السلوكية تصبح أكثر وضوحا للآخرين**
- **الفراغ الداخلي**
- **كآبة**
- **متلازمة الإرهاق (بما في ذلك الأفكار الانتحارية والانهيار العقلي والجسدي الكامل)**

من المهم أن نلاحظ أن الإرهاق لا يتشابه مع الاكتئاب ، على الرغم من أن هناك خصائص مشتركة تمحو التمييز. يمكن إحداث الإرهاق بسبب نوبات الاكتئاب أو قد يؤدي إلى الاكتئاب نفسه.

لقد وقع تصادم وجها لوجه مع الإرهاق في نهاية عام 2007. في العام الذي تلا ذلك ، تغير تركيزي وأصبحت واعياً للغاية وقائي ـ للتوازن الذي أحتاجه في حياتي. إليك ما تعلمته.

كيف يحدث

الإرهاق لا يحدث بدون إجهاد. يمكن اعتبار الضغط على أنه "أكثر من اللازم" من شيء ما ، وقد يأتي الضغط من العديد من الاجتماعات أو المشروعات أو المسؤوليات أو المواعيد النهائية غير الواقعية أو وضع توقعات أو انحرافات أو أي عدد من الأشياء الأخرى السائدة بشكل غير صحيح في عالمنا شديد الارتباط. الإجهاد لا يشل في حد ذاته ، ولكن لدينا كل الحدود ، وبمجرد الوصول إلى تلك الحدود ، يمكننا أن نجد أنفسنا متأرجحين على حافة الإرهاق.

على الرغم من أن الإرهاق هو مرض مرتبط بالعمل بشكل أساسي ناتج عن اختلال التوازن في الأهداف والمُثُل والاحتياجات الشخصية للفرد فيما يتعلق بوظيفته ، إلا أن الضغوط والعوامل الموجودة خارج مكان العمل يمكن أن تسهم في المشكلة من خلال تخفيف الدفاعات العاطفية.

قد تكون تمزح مع الإرهاق إذا:

- **كل يوم هو يوم سيء**
- **لم تعد تستثمر عاطفيا في عملك أو في عملك الذي تقوم به**
- **تشعر بعدم التقدير أو أنك لا تشعر بأنك تحدث فرقًا في وظيفتك**
- **هناك انفصال واضح بين قيمك الشخصية وما هو متوقع منك**
- **الأهداف المحددة ذاتيا أو تلك المفروضة عليك غير واقعية أو غير معقولة**
- **يركز قدر كبير من يومك على المهام التي لا تؤدي على المستوى الشخصي أو العاطفي**

في النهاية ، ينتج الإرهاق عن عدم التوازن. عندما تفقد رصيدك ، جسديا ، أنت تسقط. الإرهاق متشابه للغاية ، إلا أنه بمجرد تعطلك ، قد يكون تحديًا حقيقيًا للرجوع.

كيفية التعافي من (أو منع) الإرهاق

تتمثل الخطوة الأولى والأكثر أهمية في منع الإرهاق أو التعافي منه في التعرف على المشكلة والمسح الموضوعي لموقفك.

- **ما هي الضغوطات في حياتك؟**
- **هل هناك جوانب من عملك لا تتوافق مع أهدافك وقيمك الشخصية؟**

- **هل لا تفعل نوع العمل الذي تستمتع به؟ هل مقاييس النجاح الخاصة بك واقعية؟**
- **هل أنت حقا منخرط في العمل الذي تقوم به ، أم أنك مثقل بالأعباء؟**

يمكن أن تساعدك هذه الأسئلة نفسها على استعادة رصيدك الداخلي دون الذهاب إلى تغيير الوظائف أو الوظائف ، وهو نادراً ما يكون خيارًا واقعيًا. لا يجب أن يكون الإرهاق قاتلًا مهنيًا ، لكن يمكن تركه دون علاج.

إيقاف (أو على الأقل إبطاء)

إذا كنت تعمل 50 ساعة أو أكثر في الأسبوع ، فقم بخفض هذا الرقم إلى الحد الأدنى. إذا أمكن ، استغل أيامك المريضة ، واعمل من المنزل يومًا واحدًا في الأسبوع ، وأخذ إجازة أو إجازة لتوفر لنفسك الوقت اللازم لتخفيف الضغط والتأمل وإعادة الاتصال. يحظى السبتيون بقبول في صناعتنا ، وحتى يوم واحد خارج روتينك العادي يمكن أن يساعد في منع الإرهاق أو السير في المسار الصحيح للدفع به.

النقطة المهمة هي أن تأخذ نفسك من المشكلة طالما يمكنك تحمل الواقع.

التواصل

عندما تكون في شك ، تحدث.

اطلب المشورة والدعم من العائلة والأصدقاء والزملاء في الصناعة ، أو فكر في تدريب أكثر رسمية ، ربما من خلال شبكة أعمال محلية أو مركز صحي.

في حالتك، أدركت زوجتك الإرهاق الذي أصابك قبل أن تفعل ذلك ، وساعدتك في العثور على مدرب أعمال محلي يفهم متطلبات العميل في المجال الإبداعي وضغوط تشغيل شركة صغيرة. كان الوقت الذي قضيته في التفكير في كيفية وصولك إلى

حيث كنت في نهاية عام 2007 لا يقدر بثمن ، وكان المحفز للعديد من التغييرات التي أجريتها منذ ذلك الحين.

تعيين الحدود والتوقعات

لقد ولت أيام المهمة من التاسعة إلى الخامسة ، حيث أصبحت الحدود بين العمل والمنزل غير واضحة إلى حد عدم وجودها.من المتوقع أن نكون متاحين طوال الوقت تقريبًا ، وغالباً ما تتفاقم المشكلة بالنسبة إلى المستقلين أو أي شخص يعمل في المقام الأول من مكتب منزلك حيث يكون الفاصل الوحيد بين "في المنزل" و "في العمل" هو باب واحد أو رحلة الدرج.

ليس من شرف العمل 80 ساعة في الأسبوع أو الرد على البريد الإلكتروني أو Twitter في جميع ساعات الليل. اسأل نفسك: هل وضعت حدودًا كافية بين عملك وحياتك خارج العمل؟ هل تحرس تلك الحدود؟

على الرغم من أن العملاء قد يختارون ترك رسائل لك وإرسال بريد إلكتروني في جميع الأوقات ، إلا أن الأمر متروك لك لتحديد التوقعات بشأن استجابتك. بمجرد أن تترك نفسك مفتوحًا للرد على رسائل البريد الإلكتروني في الساعة 10 صباحًا في الليل ، فإنك تضع سابقة قد يصعب استعادتها.

ينام. أكثر.

العالم الآن مكان أصغر بكثير مما كان عليه في أي وقت مضى. المعلومات في متناول أيدينا كلما أردنا ذلك وأينما كنا. طمس المناطق الزمنية ، مما يسمح لنا بالعمل مع العملاء في نفس المدينة بسهولة مثل تلك الموجودة على الجانب الآخر من العالم.لكننا ما زلنا بحاجة إلى النوم ، ونادراً ما نحصل على ما يكفي.

يمنح سليب أدمغتنا فرصة لحل المشكلات ومعالجة المعلومات التي استوعبناها طوال اليوم. حتى لو كان بإمكانك العمل في أربع أو خمس ساعات من النوم ، فما

مدى قدرتك على العمل في سبع أو ثماني ساعات؟ على الرغم من أن يوم العمل من 9 إلى 5 هو تاريخ ، فلا يوجد سبب يدعو إلى تمديد العمل حتى الساعات الأولى من الصباح.

إنشاء روتين يومي

ليس من غير المعتاد أن تقوم الأنواع الإبداعية بعملها الأفضل في نفس الوقت كل يوم. أعني بهذا أنه من المهم اتباع إيقاعاتنا اليومية الخاصة. بدأ همنغواي يكتب كل صباح عند الفجر وشرح اختياره بهذه الطريقة: "لا يوجد أحد يزعجك وهو بارد أو بارد وتأتي إلى العمل وتدفئة أثناء الكتابة. تقرأ ما كتبته ، وكما تتوقف دائمًا عندما تعرف ما الذي سيحدث بعد ذلك ، فأنت تواصل من هناك. "

النظام نفسه غالبا ما يعمل بشكل جيد للمصممين أو المطورين. قم بعملك الأكثر أهمية (أو العمل الذي يتطلب التركيز الأكبر) خلال ذلك الوقت عندما تكون أكثر نشاطًا ولديك أقل

الإلهاءات.

استخدم بقية ساعات العمل الخاصة بك لحل المشكلات الثانوية أو جمع المعلومات التي من شأنها أن تغذي الركض الإنتاجي التالي.

خصص وقتًا للنوم الهادئ

سواء كنت تقوم ببعض الأعمال، فإن توفير الوقت لنفسك أمر بالغ الأهمية. من السهل الانغماس في مطالب الرؤساء أو العملاء وترك القليل من الوقت الثمين لاحتياجاتك الخاصة.

إن قضاء بعض الوقت مع العائلة أو الأصدقاء أو اهتماماتك الشخصية قد يوفر لك الوفاء الذي لا تحصل عليه في العمل. لذا اخرج. الذهاب إلى متحف أو معرض

فني. الذهاب إلى المكتبة أو حفلة موسيقية. قم ببعض التمارين. لعب. خصص وقتًا لما يجعلك سعيدًا ، واحذر ذلك الوقت بحرارة.

افحص قيمك وأهدافك ومقاييس النجاح

تعرف نفسك ، ولكن كن لطيفا. ما هو شغفك؟ كيف تقيِّم نفسك مقابل التوقعات التي يضعها عليك المديرون والعملاء والعمل الذي تقومون به؟ هل هذه التدابير ترتكز على الواقع؟ هل تتحقق أهداف التنمية الشخصية حسب نوع العمل الذي تقوم به؟ هل تشعر بضغط كبير من المطالب غير الواقعية أو تلك التي تتعارض مع قيمك؟ ما الذي يحبطك؟

ببساطة التواصل مع الأشياء التي تهمك يمكن أن توفر وجهة نظر. على الرغم من أن الإرهاق تجربة بائسة ، إلا أنها قد تكون أيضًا فرصة عظيمة للنمو والاكتشاف الشخصيين.

التركيز

العمل الجيد يتطلب التركيز.

قد يعني التركيز تقييد وصولك إلى البريد الإلكتروني والمراسلة الفورية وتويتر وفيسبوك أو إيقاف تشغيل هاتفك الخلوي. توفر وسائل الاتصال الحديثة علاقة اجتماعية قيمة بالعالم الخارجي ، ولكنها يمكن أن تدمر أيضًا التركيز والوضوح.

غير موقفك

على الرغم من أن تغيير المهن ليس عادة خيارًا ، إلا أن هناك الكثير الذي يمكنك القيام به لجعل عملك أكثر جاذبية وإرضاءً.

قم بتغيير الأقسام ، أو تعلم مهارة جديدة ، أو ببساطة ركز أكثر على الأشياء التي تجيدها ، والتي تجعلك سعيدًا.

تفريغ المسؤوليات التي لا تفي أو التي ليست جزءا من وظيفة عملك الأساسية. إذا كنت مصممًا ، فركز على التصميم وليس على المحاسبة اليومية. إذا كنت مطورًا ، فعليك التركيز على إنشاء تطبيقات رائعة ، وليس التركيز على العميل. إذا كنت مستقلاً ، فاهتز روتينك ـ وكلما أمكن ، أحضر مساعدة إضافية في أجزاء المشاريع التي لا تستمتع بها أو أن أي شخص آخر يمكن أن يفعل ما هو أفضل.

قد يكون تغيير موقفك سهلاً مثل تغيير المكاتب: إذا كنت تعمل في المنزل ، فاقضي المزيد من الوقت في مقهى محلي أو محل لبيع الكتب به خدمة الواي فاي المجانية. إذا كنت تعمل في مكتب أكثر تقليدية ، فعليك تغيير المكاتب أو قضاء بعض الوقت في جزء آخر من المكتب.

الاعتماد على عملية جيدة

السبب في وجود عمليات لدينا هو أنه يمكننا التركيز على إنجاز الأمور ، وليس على التساؤل عما يجب القيام به بعد ذلك.

إذا لم يكن لديك عملية عمل جيدة ، فاحصل عليها. تحدث إلى زملائك ، واقرأ الموضوع ، وشاهد العمليات التي يستخدمها الآخرون. التجربة ومعرفة ما يصلح لك. إذا كان لديك بالفعل عملية تعتقد أنها ناجحة ، فقم بفحصها وتوضيحها وتبسيطها قدر الإمكان.

قم بتثقيف عملائك حول عملياتك ، وتابعهم بنفسك ، وتأكد من أن كل شخص تعمل معه يفهم عواقب الفشل في إكمال التسليمات أو الوفاء بالمواعيد النهائية.

استعادة رصيدك

عندما تحترق ، أنت تعرف ذلك. يمكنك أن تشعر به وتذوقه ، ولكن لكي تتخطى ذلك ، عليك أن تعترف به وتقاتل لاستعادة توازنك الداخلي. توقف وقم بإلغاء الضغط والتواصل والتركيز. غالبًا ما تبدأ تلك العملية بنظرة إلى الداخل لمعرفة ما يمنح توازن حياتك ، مثل العائلة والأصدقاء والاهتمامات الشخصية والهوايات - الأشياء التي توازن حياتك على الويب.

يجب أن تكون حياتك - حياة ؛ إذا كان العمل يستهلك ساعات استيقاظك بالكامل ، أو إذا كنت غير مركز وغير مهتم باحتياجاتك الخاصة ، فسينتهي الإرهاق عند كل منعطف.

معالجة الإرهاق فى مكان العمل

تدريب الموظفين على منع الإرهاق هو شيء واحد. إن إقناع المديرين بالاعتراف بآثاره الضارة شيء آخر

تأتي موظفة نجمك إلى العمل متأخرة ، ويبدو أنها منفصلة عن وظيفتها وتجهد في معظم الأيام.في حين أن المرض أو القضايا الشخصية قد تكون السبب ، هناك احتمال آخر: قد يتم حرقها.

صنفت منظمة الصحة العالمية في الآونة الأخيرة الإرهاق كظاهرة مهنية أو خطر عمل في التصنيف الدولي للأمراض. تقول المنظمة إن الإرهاق يتميز بالأعراض الثلاثة التالية:

- **مشاعر استنزاف أو استنفاد الطاقة ؛**
- **زيادة المسافة العقلية من وظيفة الفرد ، أو مشاعر السلبية أو السخرية المرتبطة بعمل الفرد ؛ و**
- **انخفاض الكفاءة المهنية.**

على الرغم من أن منظمة الصحة العالمية لا تصف الإرهاق بأنه حالة طبية ، إلا أن عواقبه لا تزال ضارة ، كما يقول خبير في مكان العمل.

يقول خايمي فينك ، الرئيس التنفيذي في سييرا توكسون ، وهي منظمة للصحة السلوكية تدعم 450 موظفًا ، إن الموظفين الذين يتم حرقهم قد يتصلون بالمرضى بشكل متكرر أكثر. وبالمثل ، قد تنخفض جودة عملهم. قد يفوتون المواعيد النهائية ، أو يرتكبون أخطاء غير مبالية ، أو يفقدون الاهتمام بمهام العمل أو المشاريع التي كانوا في يوم من الأيام متحمسين لها أو ينموون بسرعة أكبر عند التعامل مع الزملاء. وتقول: "يستيقظ أصحاب العمل ويدركون أن هذا حقيقي ويجب عليهم القيام بشيء حيال ذلك" ، مضيفة أن الإرهاق يمكن أن يؤثر سلبًا على استبقاء الموظف وإنتاجيته ومشاركته. "يجب أن يكون العمل مكانًا يمكن للناس أن يشعروا فيه بالرضا حيال مساهمتهم ، وليس تفاقم أي مشكلات أخرى تتعلق بالصحة العقلية قد تكون لديهم". وتقول إن إدارات الموارد البشرية يمكنها توفير التدريب لجميع الموظفين ، وليس فقط المديرين ، للتعرف على هذه الأعراض في بعضهم البعض وأنفسهم ، مضيفة أنه يمكن تشجيع الأفراد أيضًا على تمكين أقرانهم لمواجهتهم عندما يكتشفون علامات الإرهاق.

يقول فينك إنه بمجرد تحديدها ، يحتاج المديرون إلى إظهار القلق والرحمة بدلاً من توزيع النقد.أخبر العامل بالتغييرات المحددة والملموسة في سلوكهم ، ثم اسأل كيف يمكنهم المساعدة.

وتقول إن إعادة النظر مؤقتًا في إعادة تعيين الموظف لمشاريع أقل إرهاقًا أو تلك التي تقدم وجهات نظر مختلفة للشركة أو الصناعة. راجع أيضًا سياسات الاتصال الخاصة بك. هل يتوقع من الموظفين الرد على المكالمات الهاتفية أو الرسائل النصية أو رسائل البريد الإلكتروني بعد العمل وفي عطلات نهاية الأسبوع؟ وتقول إنه من المهم "التواجد" عند التحدث مع الموظفين

، مضيفة أنه يجب على المديرين أن ينتبهوا إلى العامل المتأثر ، وليس لهواتفهم المحمولة أو أجهزة الكمبيوتر المحمول الخاصة بهم.

يقول فينك إن الإرهاق يمكن الحد منه أو ربما منعه من خلال تعزيز أنشطة الصحة العامة التي تشمل الجسم والعقل والروح. يمكن لقادة الموارد البشرية تشجيع الموظفين على القيام بجولات قصيرة خلال يوم العمل ، أو التأمل أو الانخراط في تمارين التنفس ، وكذلك توفير إجازة للرعاية الذاتية للمساعدة في بناء قدرتهم على الصمود. يقول فينك إنه على الرغم من أن الموارد البشرية يمكنها تدريب الموظفين على منع الإرهاق أو إدارته ، إلا أن التحدي الحقيقي يتمثل في إقناع المديرين المقاومين بالاعتراف بذلك. يمكن لمتخصصي الموارد البشرية جذب انتباههم من خلال معالجة التأثير المالي الذي تحدثه على معدل دوران الموظفين والإنتاجية ومعنويات الموظفين والمشاركة في أقسامهم أو في جميع أنحاء الشركة.

يقول فينك: "من المهم جدًا تطوير بيئة من الاتصال والدعم". "أي شيء يمكنك القيام به لمنع الإرهاق سيساعد الموظفين على المدى الطويل مع صحتهم العقلية والبدنية."

الإرهاق حقيقى – إليك كيفية تجنبه

الإرهاق الوظيفي هو وباء ، والعاملون في التكنولوجيا معرضون بشكل خاص للخطر. إليك كيف يمكنك تجنب الشعور بالقلياب ـ وما الذي يمكن لأصحاب العمل القيام به للتخفيف من قوة العمل لديهم. كل شخص لديه أيام ، تحت ضغط مهلة ضيقة أو مشروع كبير ، تشعر أعصابهم بالتوتر.

لكن عندما يستمر الشعور بالإرهاق التام في العمل ، فقد يتحول إلى حالة من الإرهاق ـ وباء متزايد له عواقب وخيمة على صحتك وعلى حياتك المهنية.

أعراض الإرهاق

وفقًا لمايو كلينك ، تشير هذه الأعراض إلى أنك قد تكون أكثر من الإجهاد:

- **تنفق الشركات حوالي 300 مليار دولار سنويًا على الرعاية الصحية وأيام العمل الضائعة نتيجة الإجهاد في مكان العمل.**
  - لقد أصبحت ساخرة أو حرجة في العمل
- **أنت تسحب نفسك للعمل وتجد صعوبة في البدء**
- **أنت تعكر المزاج أو الصبر مع زملاء العمل أو العملاء أو العملاء**
- **أنت تفتقر إلى الطاقة لتكون منتجة باستمرار**
- **تجد صعوبة في التركيز**
- **أنت تفتقر إلى الرضا عن إنجازاتك**
- **تشعر بخيبة أمل بشأن عملك**
- **كنت تستخدم الطعام أو المخدرات أو الكحول لتشعر بتحسن أو ببساطة لا تشعر**
- **تغيرت عادات نومك**

أنت تشعر بالضيق بسبب الصداع غير المبرر ، أو مشاكل في المعدة أو الأمعاء ، أو شكاوى جسدية أخرى

يقول عالم النفس جيمس كامبل كويك ، الدكتور، وهو زميل الجمعية الأمريكية للطب النفسي التي درست هذه الظاهرة على نطاق واسع: "رسالة منظمة الصحة العالمية هي دعوة للاستيقاظ". تشير سيوبهان موراي ، وهي مدربة صمود للحياة ومدى الحياة ، إلى أن المستويات المرتفعة من الإجهاد (وهي في الأساس ما هي

الإرهاق) ، تم ربطها بأمراض القلب وأمراض الكبد و "إلى حد كبير خطر أكبر من كل مرض مزمن يمكن أن تعاني منه". مؤلف *The Burnout Solution* .

مشكلة قديمة مع وجه جديد

- **الإرهاق كان دائمًا موجودًا ، ملاحظات سريعة. لكن أنماط حياتنا سريعة الخطى والمشتتة رقميا زادت المشكلة. يقول موراي: "لقد قصفتنا التكنولوجيا". "لقد أصبح من المعتاد التفكير ،" يجب أن أكون على اتصال عندما لا أنام "، يوافق Quick.**

- **قد يفسر هذا السبب الذي يجعل متوسط وقت الموظف بدوام كامل يعمل في اليوم أكثر مما كان عليه قبل عقد من الزمان ، وفقًا لمسح استخدام الوقت الأمريكي الصادر عن مكتب إحصاءات العمل. وتظهر دراسة جديدة أنك لست بحاجة حتى إلى العمل في أوقات فراغك حتى تشعر بالتوتر. مجرد توقع أن تكون متاحة يمكن أن يسبب القلق.**

- **قمنا بمسح أتباعنا على Facebook ووجدنا أن 57٪ أبلغوا عن شعورهم بأنهم بحاجة إلى التحقق من العمل - حتى عندما يكونون في إجازة.**



بينما يمكن أن يحدث الإرهاق في أي مجال - وفي الواقع ، لا يقتصر العمل (الأمهات الجدد ومقدمو الرعاية معرضون لخطر كبير للإرهاق ، حتى لو لم يكونوا مستخدمين) - يتعرض عمال صناعة التكنولوجيا للخطر بشكل

خاص. استطلعتBlind ، وهي شبكة اجتماعية لمكان العمل ، مؤخرًا آلاف الموظفين من شركات التكنولوجيا بما في ذلك Microsoft و Facebook و Amazon. لقد وجد أن أكثر من نصف المستطلعين (57.16 ٪ على وجه الدقة) أفادوا أنهم يعانون حاليا من اضطراب الوظائف. عندما يضرب الإرهاق ، لا يمكنك تركه في المكتب. يجد الأشخاص الذين يشعرون بالارهاق أثناء العمل أن حياتهم المنزلية أكثر عرضة للمعاناة أيضًا . قد يكون السبب في ذلك هو أنه عندما تصبح الوظائف أكثر طلبًا ، يخصص الناس مزيدًا من الوقت والموارد فيها ، وغالبًا ما يكون ذلك على حساب حياتهم الخاصة.

قد يبدو مضاعفة العمل وكأنه يفيد أصحاب العمل ، ولكن في نهاية المطاف تنفجر الفقاعة. يُظهر رسم توضيحي من جامعة Eastern Kentucky أن الشركات تنفق حوالي 300 مليار دولار سنويًا على الرعاية الصحية وأيام العمل الضائعة نتيجة الإجهاد في مكان العمل. وهذا هو السبب في أنه من الأهمية بمكان اتخاذ هذه الخطوات لمنع الإرهاق أو مواجهته.

كيفية منع الإرهاق

بطانة الفضة وراء كل هذا الحديث عن الإرهاق هو أن هناك طريقة من خلالها. لست مضطرًا دائمًا إلى الشعور بالإرهاق وعدم التحفيز في العمل. سيساعدك التحقق من هذه العلامات في منع الإرهاق قبل أن يبدأ - أو العمل على إصلاحه إذا كنت بحاجة إلى مخرج.

1. هل اتخذت الكثير؟

الخطوة الأولى هي فهم العوامل التي يمكن أن تسهم في الإرهاق. قم بتقييم مسؤولياتك الوظيفية لتكتشف مناطق الطغيان.ثم حاول التخلص من الفوضى ، كما يقول موراي. هل اشتركت في مشروع أو لجنة يمكنك التخلي عنها؟ ربما يؤدي إخراج شيء ما من اللوحة إلى تحسين أدائك. من المرجح أن يرتكب الموظفون

المحروقون أخطاء ، وأن يبذلوا جهداً أقل في وظائفهم وأن يؤدوا أداءً سيئًا نتيجة لذلك ، وفقًا لبحث في مجلة علم نفس الصحة المهنية.

2. حدد ما يمنحك الطاقة وما الذي يستنزفها

بعض الناس أو الأشياء تستنزف طاقتنا ، بينما يملأنا الآخرون ، يشرح Quick. انظر إلى التقويم الخاص بك وقم بتصنيف كل شيء من المقرر أن تقوم به إما D (استنزاف) أو F (Fill) ، ثم حدد تعرضك لـ Ds. ماذا لو كان زملائك - أو ما هو أسوأ من ذلك ، رئيسك في العمل - هو نزيف وكنت مضطرًا لقضاء بعض الوقت معهم؟ يقول كويك: "تأكد من وجود ملء للتقويم الخاص بك في مكان آخر في ذلك اليوم".

3. إدارة الانحرافات الرقمية الخاصة بك

أخبر الرئيس التنفيذي لشركة أبل تيم كوك CBS مؤخرًا في مقابلة أنه طلب الاتصال مرة أخرى على شاشة الوقت عن طريق الحد من عدد الإخطارات التي يتلقاها على هاتف iPhone الخاص به. "قاعدتي البسيطة هي أني إذا نظرت إلى الجهاز أكثر مما كنت أنظر إلى عيون شخص ما ، فأنا أفعل الشيء الخطأ". إنه نوع من التحركات التي يبتهج بها الخبراء ، لأن قضاء وقت ممتع مع العائلة والأصدقاء يمكن أن يساعد التراجع عن سلالة الإرهاق.

4. لا تعطي كل طاقتك للعمل

يقول كويك ، وهو أيضًا أستاذ بجامعة تكساس في أرلينغتون ، لطلابه إنه متاح دائمًا - ما بين الساعة 10 مساءً والساعة 6 صباحًا. يقول إنه من المهم وضع قيود على الوقت الذي يمكن الوصول إليه فيه. وخلال فترة التعطل هذه ، لا تقم فقط بالخضار أمام Netflix. إن الانخراط في أنشطة تجلب لك السعادة - سواء كانت تمارس هواية أو تقضي وقتًا مع الأصدقاء أو تسافر - يمكن أن تتصدى للآثار السلبية للإرهاق.

5. قل "لا" للعديد من المشاريع

إن عدم القيام بكل مهمة معروضة قد يكون طريقك صعبًا ، لكن قول لا ـ دون الشعور بالذنب حيال ذلك ـ يحمي من الإرهاق.

كيف ترفض مشروعًا دون أن تبدو كالكاهل؟ قل "لا" بدلاً من "لا أستطيع" عندما يُطلب منك القيام بشيء ما. على سبيل المثال: "ليس لدي النطاق الترددي لتولي عميل إضافي في الوقت الحالي."

وفقًا لدراسة أجريت عام 2012 في *مجلة أبحاث المستهلك* ، فإن هذه الإستراتيجية قوية لأن "لا أفعل" تضع قاعدة ثابتة بشأن توفرك ورغبتك في القيام بشيء ما. من ناحية أخرى ، "لا أستطيع" ، يترك مجالاً للطالب لاقتراح سيناريوهات يمكنك بموجبها القيام بالمهمة.

6. جعل الرعاية الذاتية أولوية

نحن لا نتحدث عن حجز تدليك (على الرغم من أنه إذا كان ذلك مناسبًا لجدولك وميزانيتك ، فكل ما عليك هو ذلك). فقط تأكد من حصولك على قسط كافٍ من النوم وتناول الطعام بشكل جيد ، شيء محترق يصارع الناس من أجله ، وفقًا لموراي. هذا أمر منطقي: عندما تكون مرهقًا ، لا تملك الطاقة اللازمة للتواصل الاجتماعي ، أو طبخ وجبات صحية ، أو ممارسة الرياضة ، أو تخصيص وقت كافٍ للنوم.

ولكن وجدت مراجعة واحدة أنه عندما لا يتعافى الموظفون المحترقون من العمل ، فقد يعانون أكثر من حصيلة الإرهاق اليومي نتيجة لذلك. طريقة واحدة لإعادة الشحن: البقاء نشطة. كشفت دراسة أجريت عام 2017 أن التمرينات قد تكون قادرة على منع أو عكس الإرهاق المرتبط بالعمل. يقول موراي إنه حتى المشي لمدة 15 دقيقة يمكن أن يساعد.

7. اتكئ على شبكة الدعم الخاصة بك

تشير الأبحاث إلى أن الضغط المرتبط بالوظيفة قد يصيب الأشخاص بقوة أكبر إذا لم يحصلوا على الدعم في المنزل أو من شبكتهم الاجتماعية ، وإذا لم يحصلوا على فترات راحة (حتى فترات قصيرة) طوال اليوم. يقول موراي إنك لست مضطرًا لإقامة حفل عشاء. فقط قم بجهد للدردشة مع جارك أو مقابلة صديق لتناول القهوة.

8. إدارة جيدا

واحدة من أكبر الوجبات السريعة من تصنيف منظمة الصحة العالمية هي أن المنظمة تقول إنها تخطط لوضع مبادئ توجيهية قائمة على الأدلة بشأن الرفاهية العقلية في مكان العمل لكي تستخدمها الشركات. هذا أمر مهم ، لأنه في حين أن الأفراد يمكنهم اتخاذ خطوات للحد من ذلك ، تحتاج الشركات في نهاية المطاف إلى تغيير قيمها لمكافحة الإرهاق على نطاق واسع.

في دراسة أخرى أجرتها بليند ، قال ما يقرب من 10000 عامل تقني إن العامل الرئيسي الذي أدى إلى الإرهاق في مؤسستهم لم يكن العمل الزائد (على الرغم من أن هذا كان الرقم 2 في
القائمة): لقد كانت قيادة سيئة واتجاه غير واضح.لذا ، إذا كنت مديرًا ، راقب موظفيك وخفف العبء عندما تراهم يغرقون ، بدلاً من دفع الدواسة دائمًا إلى المعدن ، كما يقول كويك.

يمكنك التغلب على الإرهاق

لا يجب أن يحولك العمل إلى كرة من التوتر والأعصاب. عندما تبدأ في رؤية الإرهاق في نفسك أو في الآخرين ، انتبه إليه واستغرق الوقت الذي تحتاجه. تعرف على نفسك وحدودك ، واعتمد على عائلتك وأصدقائك ، واعرف أيضًا أن هناك العديد من الموارد الجيدة للمساعدة.

ما هو دماغ الإرهاق وما الذي يسببه؟

نحن جميعا نريد أن جميعا نريد أن نستيقظ سعيدا وحيوية فى معظم الأيام ونشعر بالاتصال بأحبائنا وعواطف حياتنا.

لكن الحياة العصرية والعمل يفرضان مطالبا مذهلة على أدمغتنا وأجسادنا التى يمكن أن تلحق الضرر بمستويات الطاقة والوضوح العقلى والإنتاجية والسعادة .

لاتعد مقاربات " مجرد تناول طعام صحى وممارسة الرياضة " و \ أو العمل على مستويات التوتر لديك وحدها كافية ،لاسيما إذا كنت تشعر بالفعل بالإرهاق أو لديك أعراض إجهاد مزمن لم يتم التحقق منه حتى عند مستوى منخفض .

متلازمة إحتراق الدماغ



تعتبر متلازمة الإرهاق أو " مخ الإرهاق " كما نسميها ، المرحلة النهائية للإجهاد المزمن الذى لم يتم التحقق منه حيث لم تعد أجهزة الدماغ والجسم تعمل بفعالية .
من وجهة نظر الدماغ ، يفقد عقلك القدرة على "تغيير الحالات " بسهولة ،والاستفادة من الطاقة ، وتهدئة ثم تنشيطه عند الحاجة إليه والحفاظ على توازن مزاجى إيجابى .
يؤدى الإرهاق الدماغى إلى تغيير جذري فى قدرة الدماغ على التعامل مع التوتر ويؤثر على كل شئ بدءا من مستويات النوم والطاقة لدينا إلى توازن الهرمونات والسعادة والدافع .

أعراض إحتراق الدماغ



لا يمكنك الإسترخاء أو "إيقاف التشغيل"

تحصل على نوم غير تصالحى

تحتاج إلى عطلة نهاية الأسبوع العمل المقبل

استنزاف الطاقة أعراض التعب العقلى والجسدى

مشكلة فى التركيز والتركيز

إنخفاض المزاج والدافع

تشعر بالركود و "التعب ولكن السلكية"

تحتاج القهوة لتشعر طبيعية فى الصباح

الحصول على تحطم الطاقة بعد الظهر و burning

زيادة السخرية ، وانخفاض الفرح \ العاطفة

الشعور بالضغط أو القلق من دون سبب وجيه

المزيد من الأعراض الصحية المرتبطة بالتوتر والتى " لايبدو أنها تتناسب معا "

نضوب Brainmapالتوقعات

الآثار السلبية للإجهاد المزمن على الدماغ والجسم حقيقية : يمكننا الآن رؤيتها على التصوير بالرنين المغناطيس والفحص الوظيفى للدماغ ومع تقنية مسح qEEG ، مثل فقدان خلايا المخ الحصين (الذاكرة) التى تسممها الكورتيزول المرتفع بالمخ أو هرمون الإجهاد الرئيسى " قتال أو هروب " ، ويمكننا أيضا رؤية علامات إنخفاض "مرونة " الدماغ . يمكن أن تشمل أنماط " الإرهاق " التى نراها فى الدماغ ، والتى تري على خرائط الدماغ ل EEG ، مشكلات مثل الموجات الدماغية ألفا البطيئة ، والكثير من ألفا على اليسار (والذى يرتبط بالمزاج السلبى

مخطط رسم الدماغ EEG يظهر بيتا الزائدة فى الظهر وعلى اليمين

و (الاكتئاب) ، والكثير من بيتا على اليمين وفى الجزء الخلفى من الرأس يرتبط هذا النمط الأخير بعدم القدرة على إيقاف الأفكار ، والأعراض الجسدية المثيرة للقلق ،والقلق والنوم العميق. الإرهاق يمكن أن يسبب أعراض متعددة لنظام الجسم

يؤدى الإرهاق إلى مشاكل مع المزاج والذاكرة و الأعراض الجسدية للقلق واللامبالاة وضعف الطاقة والعديد من الأعراض الصحية التى تبدو "غير مرتبطة " وغالبا ما تعود "جميع الإختبارات طبيعية " عندما تقوم بزيارة الطبيب غالبا ما يستخدم المصابون بالطبيعة مصطلح " التعب الغدة الكظرية " أو " أزمة طاقة الميتو كوندريا" التى تحدث عندما تتعطل بعض أجهزة الجسم وتغلق بسبب هرمونات الإجهاد المرتفعة بشكل مزمن.

لكن المشكلة ليست فقط فى الغدة الكظرية ، وهذا هو السبب فى أن مكملات دعم الغدة الكظرية والنظام الغذائى وحدهما نادرا ما يحلان هذه المشكلة . من الأمور

الشائعة جدا مع الإرهاق زيادة الشعور بالضيق والشعور "بالحافة " ، ولكن فى نفس الوقت تواجه مشكلة فى الإسترخاء العميق وحل التوتر العقلى والبدنى أثناء النهار وأيضا عند محاولة النوم بعمق .

أدمغتنا لم تتكيف مع الحياة العصرية المجهدة

تم تصميم أجسامنا البشرية وعقولنا ، من خلال عشرات الآلاف من السنين من التطور ،للاستجابة بشكل جيد لضغوط acute ، مثل الركض لحياتك بعيدا عن النمر المخرب.

المشكلة هى ، فى الحياة الحديثة ، نادرا ما تتعامل مع الإجهاد "البقاء " الحاد فى الحياة والموت كل يوم .بدلا من ذلك ، يتم قصفك بهذه التهديدات ، والتهديدات الذهنية المزمنة ذات المستوى المنخفض – وهو النوع الذى يرتفع عليك دون أن تعرف ذلك .ولأن هذا حديث العهد فى تاريخنا البيولوجى ، فإننا لم نتكيف بعد للتعامل معه .

حقيقة : إن التعرض اليومى للضغط المنخفض يغير من دماغنا وممراتنا العصبية ، ويغير تعبيرنا الجينى (الذى يطلق عليه علم التخلق) ،كما يغير ما تطفو عليه البروتينات والهرمونات فى أدمغتنا وأجسامنا مما يؤثر على شعورنا وتفكيرنا ومدى قدرتنا على تحقيق التوازن بينا المزاج ومستويات الطاقة.

يؤدى التنشيط المستمر لنظام الإستجابة للإجهاد فى الجسم إلى الضغط على جميع أجهزة الجسم ، ويؤدى إلى إرتفاع مستويات هرمون الكورتيزول (هرمون الإجهاد) فى الجسم وفى المخ يسبب مشاكل مثل التعب ، وضرب الدماغ ، وزيادة الوزن حول البطن التى يصعب فقدانها ، ضعف الذاكرة والتركيز وإنخفاض الدافع والمزاج .

لإعادة برمجة الإجهاد فى الدماغ تماما ، يتعين علينا تغيير عتبة الإجهاد فى الدماغ والجهاز العصبى والاستجابة للإجهاد .

يتعين علينا خفض الكورتيزول فى الجسم والدماغ (مستويات هرمون الإجهاد)

وإعادة تجديد مسارات الضغط العصبى وتوقيعات المخ ذات المرونة المنخفضة والإجهاد العالى الذى يبقينا نشعر بالحافة ، سلكى لكن ضبابى ومرهق . الإجهاد المزمن والكورتيزول الكورتيزول هو أحد هرمونات الإجهاد الرئيسية فى الجسم . يتم تصنيعه من قبل عضو فى الجسم يسمى الغدد الكظرية ، ويجلس فوق كليتيك.

وظائف الكور تيزول فى الجسم هى : تنظيم إستجابة الإجهاد

تنظيم مستويات السكر فى الدم

تنظيم ضغط الدم ومعدل ضربات القلب

يساعد على تنظيم الجهاز المناعى

يخلق إلتهاب وحالة مؤيدة للإلتهاب فى الدماغ والجسم

هرمون الإجهاد الكورتيزول دورات طبيعية

يتغير مستوى الكورتيزول فى الجسم تبعا للوقت من اليوم : فهو أعلى فى الصباح الباكر ، حوالى الساعة 4صباحا ،والأدنى فى المساء ، عندما نذهب إلى النوم . تحدث مستويات متزايدة من الكورتيزول بما يتجاوز خط الأساس الطبيعى عندما يكون الجسم فى حالة من التوتر المزمن ، على الرغم من أنك فى كثير من الأحيان لايمكن أن "تشعر" بهذا الضغط .

أعراض إضطراب مستوى هرمون التوتر

مع الإجهاد المزمن ،يزداد مستوى الكورتيزول فى الجسم عن المعدل الطبيعى لفترات طويلة من الوقت ، وعلى عكس المواقف "الخطرة " الحادة مثل الهروب من المفترس ، فإن زيادة الكورتيزول على مدى فترات زمنية ضارة بالفعل غير مفيدة ، ومستويات الكورتيزول تصل إلى ذروتها فى الوقت الخاطئ من اليوم – مما يجعلك " سلكيا ولكن متعبا " ويسبب :

ضعف أداء الذاكرة (الإدراك)

التعب و Brain fog

إنخفاض القدرة علىتعلم أشياء جديدة
خفض الذاكرة
أعراض القلق
وظيفة الغدة الدرقية المكبوتة (أى التى تؤدى إلى مرض الغدة الدرقية)
اختلالات السكر فى الدم
إنخفاض كثافة العظام (مما يؤدى إلى كسر العظام بسهولة)

إنخفاض فى كتلة العضلات وزيادة الدهون فى منطقة البطن (أى يصعب الحصول على اللياقة !)
إنخفاض وظيفة الجهاز المناعى (المزيد من نزلات البرد والأنفلونزا ، تباطؤ إلتئام الجروح ، وزيادة الأمراض المزمنة مثل السرطان)
زيادة الدهون فى البطن (الدهون فى البطن) والدهون فى البطن هى أسوء من الدهون فى مناطق أخري من الجسم لصحتك وهى عامل خطر رئيسى للأزمات القلبية وأمراض القلب والسكتات الدماغية والسكرى ، على سبيل المثال وليس الحصر .
إرتفاع ضغط الدم (عامل خطر لأمراض القلب)
فى الواقع ، هناك العديدمن الهرمونات التى تشارك فى خلق الحمل الزائد المزمن أو زيادة الحمل الخيفى فى أجسامنا وأدمغتنا ، كون الكورتيزول واحد هو واحد فقط من الهرمونات الرئيسية المعنية ، إلى جانب هرمون اللبيتين ،الجريلين ، النورابينفرين ، هرمونات الذكور والإناث وغيرها الكثير..
لهذا السبب علينا أن نعمل على وقف إستجابة الإجهاد هذه فى المخ حيث يكون مفتاح " الهرمون الرئيسى "فى الغدة النخامية بالإضافة إلى العمل على مستوى الجسم للتعامل مع السموم والإجهاد.
الحصول على الإرهاق دون الشعور بالإجهاد
الحياة الحديثة الضغوطات المزمنة الصغيرة اليومية هى وسيلة للخروج من نطاق ما تم تصميم أجسامنا للتعامل معها . يعمل عقولنا على إيقاف تشغيل رسائل الإجهاد بمرور الوقت التى تتلقاها من مختلف أعضاء الجسم والهرمونات بحيث لاتصدق دائما أنك تهرب من نمر مخروم ويمكن أن تمر طوال اليوم .

علامات وأعراض " إحتراق الدماغ "

يحدث الإجهاد المزمن الذى يؤدى إلى متلازمة الإرهاق عندما يتجاوز عبء الإجهاد الكلى للمخ والجسم ما يمكنه مواجهته فى ضوء موارده الحالية ، مما يؤدى إلى إنخفاض الأداء العقلى والدماغى ، والتعب العقلى وحتى الجسدى إذا تجاوزت المشكلة نقطة معينة.

وإن عبء الإجهاد الكلى هذا هو فى الواقع معادلة علمية تدعى الحمل الخيفى تأثير الإرهاق الدماغى على الأمعاء الدقيقة يمكن أن يتسبب الإجهاد المزمن الذى يؤدى إلى الإرهاق فى إحداث تغييرات فى بطانة القناة الهضمية لدينا ، وتصبح القناة الهضمية "متسربة" بسبب التقاطع الضيق الذى ينفتح ويترك الأشياء التى لاينبغى لها والميكروبات فى التحول من البكتيريا الجيدة إلى السيئة.

لاتؤثر هذه التغييرات فى الأمعاء على الهضم فحسب ، بل إنها تؤثر أيضا على مستويات الهرمونات ومستويات ناقل الحركة العصبية الفعلية التى تتحكم فى الحالة المزاجية ومستويات الطاقة والقلق والقدرة على التركيز . هذا هو السبب فى أن إلتئام القناة الهضمية واتصال القناة الهضمية للمخ هو جزء من الصورة الكبيرة لمتلازمة الإرهاق لدى كثير من الناس ، ولماذا كان الكثير من الناس قد عطلوا عملية الهضم كجزء من الإرهاق .

لإستعادة الدماغ (الإرتجاع العصبى)

Neurofeedback

Neurofeedback EEG Brainwave

هوطريقة مباشرة فى الوقت الحقيقى لتعلم كيفية التحكم فى النشاط الكهربائى لعقلك وتحسين أنماط الموجات الدماغية لتغيير الطريقة التى يتعامل بها الدماغ مع

الإجهاد .

إنها الطريقة المباشرة الوحيدة لإعادة التوازن بين التحكم فى المخ والأداء الذهنى والتركيز والحالة المزاجية ، وهى وسيلة مباشرة أكثر لتغيير نهج الدماغ مقابل حبوب منع الحمل أو التأمل التقليدى وحده حيث يكون للدماغ منحنى تعليمى طويل وكبير يؤدى إلى معظم الناس يستسلمون بعد أسابيع أو أشهر. يسمح لك هذا بالتحكم " الواعى " فى عمليات جسمك التى تكون " غيرواعية " إلى حد كبير دون تدريب ، مثل إستجابة الكورتيزول للإجهاد فى الجسم ونومك وحلقات القلق فى المخ.

يساعد تدريب الموجات الدماغية Neurofeedback على إستعادة التوازن إلى الجهاز العصبى اللاإرادى الذى يتعطل بسبب الأحمال المرتفعة للإجهاد ومستويات الكورتيزول السامة على مدار أشهر وسنوات ، مما يؤدى إلى أنماط الموجات الدماغية غير الفعالة وتؤثر فى الأداء العقلى.

The NeuroMeditation

NeuroMeditationهو تطبيق المبادئ القائمة على الدماغ لممارسات التأمل

ينقسم كل التأملات عموما إلى واحدة أو أكثر من أربع فئات :



التركيز ، اليقظة ،الهدوء ، والقلب المفتوح .يمكننا تحديد أسلوبنا التأملي استنادًا إلى الطريقة التي يتم توجيه الانتباه إليها خلال تأملنا ، ونوايانا أثناء الممارسة ، والطريقة التي تؤثر بها الممارسة على الدماغ .من خلال معرفة كيفية التأمل ، يمكنك اختيار أسلوب تمرين يناسب أهدافك .

4NeuroMeditation أنماط : -

1. **<u>التركيز التأمل:</u> السيطرة الطوعية على الاهتمام والعمليات المعرفية. قد يكون هذا النمط هو الأفضل بالنسبة لك إذا كنت ترغب في تحسين التركيز والتركيز وتقليل تجول عقلك.**
2. **<u>التأمل الذهن:</u> الوعي ، غير التقييمية للتجربة المستمرة. قد تختار ممارسة هذا الأسلوب إذا كنت ترغب في التحسن في ترك الأمور تسير وتقليل الحكم الداخلي.**
3. **<u>الهدوء العقل التأمل:</u> تجاوز التلقائي لإجراءات ممارسة التأمل الذي يؤدي إلى وعي مفتوح. تعتبر هذه الممارسة مثالية إذا كنت مهتمًا بالتقليل إلى أدنى حد من التحدث والتعلم الداخلي لتحقيق حالة من الوعي**

المريح.

<u>4 0القلب المفتوح التأمل:</u> تنشيط الحالات العاطفية الإيجابية (مثل الحب والرحمة والسلام) جنبا إلى جنب مع استعداد غير مقيد لمساعدة جميع الكائنات الحية. تأملات في هذه الفئة مثالية لزيادة التعاطف والكرم واتخاذ منظور.

من خلال فهم الاختلافات بين أنماط التأمل ، يمكنك اختيار أسلوب ممارسة التأمل لمطابقة أهدافك.

<u>نظرية القرود الخمسة:::::: لا تفوتوها:::::::</u>



نظرية القرود الخمسة

أحضر خمسة قرود، وضعها في قفص! وعلق في منتصف القفص حزمة موز، وضع تحتها سلما. بعد مدة قصيرة ستجد أن قردا ما من المجموعة سيعتلي السلم محاولا الوصول إلى الموز. ما أن يضع يده على الموز، أطلق رشاشا من الماء

البارد على القردة الأربعة الباقين وأرعبهم!! بعد قليل سيحاول قرد آخر أن يعتلي نفس السلم ليصل إلى الموز، كرر نفس العملية، رش القردة الباقين بالماء البارد. كرر العملية أكثر من مرة! بعد فترة ستجد أنه ما أن يحاول أي قرد أن يعتلي السلم للوصول إلى الموز ستمنعه المجموعة خوفا من الماء البارد.

الآن، أبعد الماء البارد، وأخرج قردا من الخمسة إلى خارج القفص، وضع مكانه قردا جديدا (لنسميه سعدان) لم يعاصر ولم يشاهد رش الماء البارد. سرعان ما سيذهب سعدان إلى السلم لقطف الموز، حينها ستهب مجموعة القردة المرعوبة من الماء البارد لمنعه وستهاجمه. بعد أكثر من محاولة سيتعلم سعدان أنه إن حاول قطف الموز سينال (علقة قرداتية) من باقي أفراد المجموعة!

الآن أخرج قردا آخر ممن عاصروا حوادث رش الماء البارد (غير القرد سعدان)، وأدخل قردا جديدا عوضا عنه. ستجد أن نفس المشهد السابق سيتكرر من جديد. القرد الجديد يذهب إلى الموز، والقردة الباقية تنهال عليه ضربا لمنعه. بما فيهم سعدان على الرغم من أنه لم يعاصر رش الماء، ولا يدري لماذا ضربوه في السابق، كل ما هنالك أنه تعلم أن لمس الموز يعني (علقة) على يد المجموعة. لذلك ستجده يشارك، ربما بحماس أكثر من غيره بكيل اللكمات والصفعات للقرد الجديد (ربما تعويضا عن حرقة قلبه حين ضربوه هو أيضا)!

استمر بتكرار نفس الموضوع، أخرج قردا ممن عاصروا حوادث رش الماء، وضع قردا جديدا، وسيتكرر نفس الموقف. كرر هذا الأمر إلى أن تستبدل كل المجموعة القديمة ممن تعرضوا لرش الماء حتى تستبدلهم بقرود جديدة! في النهاية ستجد أن القردة ستستمر تنهال ضربا على كل من يجرؤ على الاقتراب من السلم. لماذا؟ لا أحد منهم يدري!! لكن هذا ما وجدت المجموعة نفسها عليه منذ أن جاءت!

هذه القصة ليست على سبيل الدعابة. وإنما هي من دروس علم الإدارة الحديثة.

لينظر كل واحد منكم إلى مقر عمله. كم من القوانين والإجراءات المطبقة، تطبق بنفس الطريقة وبنفس الأسلوب البيروقراطي غير المقنع منذ الأزل، ولا يجرؤ أحد على السؤال لماذا يا ترى تطبق بهذه الطريقة؟ بل سيجد أن الكثير ممن يعملون معه وعلى الرغم من أنهم لا يعلمون سبب تطبيقها بهذه الطريقة يستميتون في الدفاع عنها وإبقائها على حالها!!

والآن، يا ترى من يشبه الآخر؟ الإنسان أم القرد؟

سأشرح لك بعض النقاط الهامة في النظرية

القرود وصلت إلى مرحلة من الوعي المكتسب حول خطورة العبث مع الكبار(الماء البارد مجهول المصدر)

وإن الضرب الذي تعرضت له المجموعة القديمة لم يكن سببه الحقد كما قد يتبادر إلى الذهن بل سببه الخوف على مصلحة القرد من الهجوم المباغت

ومن هنا تمسكت باقي القرود بالحفاظ على مصلحة المجموعة التي رآها الجيل الأول بالتجربة فطبقتها بالوراثة من منطلق أن التجربة أكبر برهان..والاستفادة من تجارب القرود السابقة من أولويات التفكير المنطقي!

إنني إذ أحيي سعدان كونه استطاع نقل الخوف على مصلحة المجموعة من الأجداد إلى الأحفاد...ولم يغمض عينيه تحت طمع الموز عن الخطر المحدق القادم من الخارج....

وأشد على أيادي كل القرود أمثاله والسعادين أيضا..لكنني أقترح أن يخرج الموز

من القفص ويبقى السلم والسعادين...ثم نمرر تيارا كهربائيا في السلم..لنشهد نظرية سعدانية جديدة

هذه النظرية تعكس لنا تماما حالة السواد الفكري الذي تعيشه شعوبنا؟ تقليد أعمى لنظم لا ندري من أين أتت وإن درينا فلا قدرة لنا على السؤال وإن سألنا فياويلنا والأمثلة أكثر من ان تحصى.

الإسلام يرفض هذه النظرية فهي مدعاة للخنوع والذل تحت سقف التقليد والخوف من المجابهة.

كم نحن بحاجة لوعي نووي يفجر هذه النظرية التي كانت من أهم أسباب تخلفنا عن ركب الحضارة.

حكايه في جريدة الرياض يوم الثلاثاء 22ابريل 2008م وفي صفحتها الأخيرة تحت عنوان (نغمة جوّال تجلب الإبل من الصحراء بدون راعٍ..!) كتبها الزميل فالح الشراخ تقول الحكاية إن أحد أصحاب الإبل هناك استخدم تقنية الهاتف الجوّال في جلب إبله من المرعى إلى موقعها بأحد المزارع دون وجود راع، وذلك بعد أن قام بتدريب إحدى النياق التي تقود القطيع على سماع صوته والذي يتضمن أبياتاً شعريّة يُؤديها بصوت مُعين تعرفه الناقة جيّداً وربط ذلك الصوت بإعطائها (الطعام) وعندما أنهى عمليّة تدريب الناقة وجلبها بهذا الصوت قام بتسجيل صوته على الهاتف الجوّال ووضعه في جنب الناقة بحيث لايُمكن رؤيته وبعد أن ذهبت الناقة والقطيع الى المرعى قام بالاتصال على جواله المعلّق في الناقة وإذا بالناقة تعود وهي تقود القطيع إلى مكانها بالمزرعة..! صاحب الإبل قال : أن هذه التقنية سهلت عليه مهمة جلب الإبل من مسافة بعيدة آخر النهار وأكد نجاحها فى حالة عدم سرقة الجوال من الناقة عندما يرتفع صوته ......

وهذه تماماً نظرية الاستجابة الشرطيّة ولو لم يكتشفها العالِم الروسي بافلوف قبل أكثر من قرن لاستحق الراعي جائزة عالمية على تجربته المُثيرة .

الكلام كثير ونحن بحاجة لفعل لتغيير هذه النظرية!!!

في عام 1969 ، في مقاله بعنوان " قواعد العلاج المجتمعي للشباب البالغين من المجرمين"، أشار طبيب الأمراض النفسية هارلود برادلي ، لأول مرة، إلى نوع من أنواع الضغوط الخاصة المتعلقة بالعمل تحت مسمى الاحتراق النفسي. وفي عام 1974، استخدم المحلل النفسي هربرت فرودنبرجر ، هذا المصطلح من جديد ، وبعده بأعوام ، وتحديداً في عام 1976، استخدمته عالمة الأمراض النفسية كرستينا ماسلاك في الدراسات التي تم إعدادها لظواهر الاستنزاف المهنى.

الشمعة المحترقة



هربرت فردنبرجر وأول توصيف للمرض

توضح صورة الشمعة المحترقة المصطلح البلاغى لفروودنبرجر وهو الإحتراق النفسى

& تقر كتب علم النفس المتخصصة، بصفة عامة ، بأن الطبيب والمعالج النفسى هربرت فروودنبرجر هو أول من أجري أبحاثا على متلازمة الإحتراق النفسى . ويعد بحثه بعنوان" الإحتراق النفسى لدى العاملين" المنشور عام 1974 ، أول محاولة لتوصيف هذه الحالة الوجدانية ، وفيه أشار ، إلى مصطلح "متلازمة الإحتراق النفسى burnout symptoms

أنه حالة من الإنهاك يتعرض لها العاملون المعالجون فى العيادات المجانية ، المستهلكون مهنيا وإنفعاليا والذين يتعاملون مع مرضى الإدمان . وقد عرف هذا الإحتراق على أنه فقدان الدافعية لدى الشخص تجاه عمله ،لاسيما عندما لايؤدى إنخراطه الشديد فى العمل إلى النتائج المتوقعة

الدراسات الإكلينيكية الأولية

- أن هناك بعض المهن تشكل مخاطر أكثر من غيرها ولاسيما المهن التالية :

- مهن تستلزم جهد فكرى وعقلى ووجدانى وعاطفى.

- مهن تستدعى مسؤولية كبيرة لا سيما تجاه الآخرين

- مهن ذات أهداف صعبة المنال بل قد تكون مستحيلة.

-مهن بها غموض أو صراع على الأدوار.

متلازمة الإحتراق النفسى الوظيفى ثلاثية الأبعاد



منذ بداية الثمانيات ،تم نشر أول أبحاث تجريبية ميدانية منهجية عن الإحتراق النفسى الوظيفى . ومنذ ذلك الحين، أصبح مفهوم الإحتراق النفسى معفا ومتصورا بشكل أكثر وضوحا . ومن خلال أبحاث قائمة على العديد من المقابلات ، إستخدمت كريستينا ماسلاك ، فى البداية ، تعريفا مؤقتا لهذه المتلازمة أشتمل على بعدين فقط .

تدرج متلازمة الإحتراق النفسى الوظيفى وفقا للمقياس ثلاثى الأبعاد لكرستيناماسلاك وسوازن جاكسون ...إستخدمت كريستينا ماسلاك فى البداية تعريفا مؤقتا لهذه المتلازمة أشتمل على بعدين فقط:-

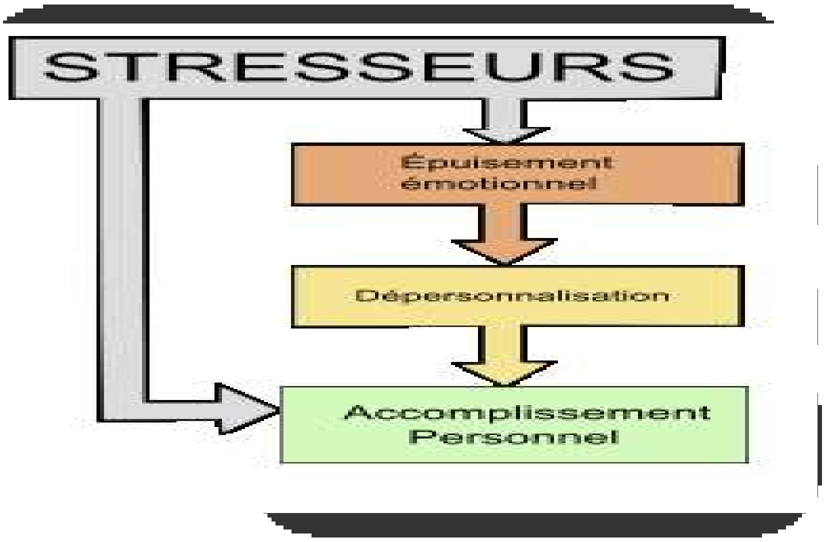
البعد الأول : هو النضب الوجدانى والذى يتوافق مع نضب موارد الفرد الوجدانية وفقدان الدافعية.

أما البعد الثانى : فهو سلب الشخصية ويشير إلى تصرفات تباعدية وسلبية تجاه العملاء ، أو المرضى ،أو علاقات مهنية الآخرى كانت محل دراسة من قبل ماسلاك .إلا إنها إرتكزت بشكل كبير على عدد محدود من الحالات الفردية . فقد كانت كريستنا ماسلاك تطمح فى الشروع فى تحقيقات أكثر منهجية بالإعتماد على منهج علمى دقيق . كما كانت ترغب فى إجراء مقارنات بالإستناد إلى عدد أكبر من العينات مع مراعاة إختلاف الظروف . فقد أوضحت قائلة : " فى هذه المرحلة كانت المهمة الرئيسة هى تحديد تعريف أكثر دقة لمصطلح الاحتراق النفسى الوظيفى ووضع مقياس موحد له" .

مقياس ماسلاك للإحتراق النفسى

بالتعاون مع كاتى كيلى وايلا باينزوسوزان جاكسون ، أجرت ماسلاك دراسات إستقصائية معتمدة على استبيانات ، كما أعدت برنامجا للبحوث النفسية القياسية ، للتوصل إلى تعريف فعال مقياسى قابل للتطبيق . كما قامت، أثناء أبحاثها الأولية ، بتجميع سجلا متسعا من الانفعالات والتصرفات التى تعبر عن النضب الوجدانى الذى يشعر به المريض ويحدد هذه الظاهرة التى كانت تطمح فى إبرازها بشكل

أفضل . وقامت بتجميع كل هذه التعبيرات على مقياس يتكون من : سبع وأربعين بند . ويمثل هذا المقياس مجموعة من التجارب المرتبطة بظاهرة الإنهاك



الوظيفى ، تم تجربته على عينة تضم ستمائة وخمسة فردا موزعين على عدة مجالات وظيفية .

وتؤكد التحليلات الإحصائية وجود بعدين للإحتراق ،تم إبرازهما بالفعل وهما : النضب الوجدانى وسلب الشخصية ، حتى لو كان هناك فى واقع الأمر ، أربعة أبعاد تمثل الأوزان العاملية اللازمة لتحديد الاحتراق النفسى . وقد تم تقسيم هذه التحليلات إلى 25 بندا ، تخضع لعينة جديدة مكونة من 420 فردا وتقود دائما للأبعاد الأربعة نفسها والتى تتطابق مع التعريفات التالية : النضب الوجدانى وسلب الشخصية وتدنى الإنجاز الشخصى والإنخراط فى العمل . أما بالنسبة للعامل الأخير وهو الانخراط فى العمل ، فلم يتم الاحتفاظ به إلا بشكل مؤقت

وعلى هذا الأساس ، قدمت كريستينا ماسلاك وسوازن جاكسون التعريف التالى : "لمتلازمة الإحتراق النفسى " متلازمة من النضب الوجدانى وسلب الشخصية وتدنى الإنجاز الشخصى ، يظهر لدى الأفراد المنخرطين وظيفيا . ويرجع النضب الوجدانى إلى فقدان الطاقة وإلى الشعور بنضب الموارد الوجدانية . فيشعر الفرد أنه فارغ عصبيا ، أفلا يكون لديه أى دافع للعمل الذى يصبح ،من الآن فصاعدا ، عبئا عليه . فلا ينفذ المهام التى يقوم بها من قبل ويشعر دائما بالإحباط والتوتر .

ويرتبط النضب الوجدانى غالبا بالضغوط والإكتئاب . وقد أعطت المفاهيم النظرية والنتائج التجريبية الميدانية الحالية ، لهذه المتلازمة ، دورا مركزيا فى خطوات الإنهاك الوظيفى . يمثل سلب الشخصية البعد الشخصى البيئى لمتلازمة الإحتراق النفسى الوظيفى . فهو يشير إلى تطور تصرفات غير شخصية ، وميول إنفصالية ، وسلبية ، وساخرة تجاه الأشخاص الذين يتم الإعتناء بهم . فالفرد يشعر بعدم الاكتراث تجاه عمله ، ويقيم حاجزا يعزله عن عملاءه وزملاءه فى العمل . ومن الأمثلة الواضحة على هذه التصرفات "مريض الزائدة الدودية فى الغرفة " وقد يتخذ سلب الشخصية أشكالا أكثر قسوة ، ويتم التعبير عنه من خلال تصرفات وسلوكيات تتمثل فى حالة من الرفض والتهكم وسوء المعاملة والمقصود هنا هو إستراتيجية سوء التكيف الخاصة بمواجهة نضب المواردالداخلية ، بواسطة أبعاد المستفيدين من المساعدة ، وتحويل طلباتهم إلى طلبات غير مشروعة . وتساعد هذه التصرفات على التكيف فى مواجهة إنهيار الطاقة والدافعية . فنتيجة للنظرة السلبية تجاه العملاء والمستخدمين والمرضى والتلاميذ ، تبدو تلبية رغباتهم وإحتياجاتهم أقل أهمية و أقل إلحاحا . وقد يؤدى مصطلح "سلب الشخصية " إلى اللبس ، لأنه يشير أيضا إلى الحالة النفسية التى يسود فيها الشعور بالاغتراب عن الذات فربما كان من الممكن اختيار مصطلح " سلب الإنسانية " ولكن دلالته لت تكون مفهومة بشكل بالنسبة للمتلقى . ويتعلق فقدان أة تدنى الإنجاز الشخصى بشعور الفرد بإنعدام قيمة عمله وكفاءاته ، والإعتقاد بأنه فاشل فى الوصول لأهدافه ، وإنخفاض الرضا عن الذات ،والشعور بالفاعلية والذاتية . ولا ينسب الشخص أى قدرة لنفسه على إنجاز الأعمال ، بسبب قناعته بعجزه عن تلبية توقعات المحيطين به . فالإنجاز الشخصى يمثل البعد التقييمى الذاتى لمتلازمة الإحتراق النفسى الوظيفى وقد ظهر فى مطلع القرن الحادى والعشرين ، إجماع يؤكد أن متلازمة الإحتراق

النفسى الوظيفى تبدأ بالشعور بالإنهاك الوجدانى الذى يؤدى بالتالى إلى سلب الشخصية . ويقلل الإنهاك الوجدانى من الإنجاز الشخصى ،إما بشكل مباشر أو من خلال سلب الشخصية . كما يمثل الإنهاك الوجدانى العنصر العاطفى لمتلازمة الإحتراق النفسى الوظيفى ، بينما يمثل البعدين الآخرين ، سلب الشخصية وتدنى الإنجاز الشخصى عناصر سلوكية أو معرفية

رؤية كارى تشرنيس عن التحليل التبادلى



يقترح كارى تشرنيس رؤية تحليلية تبادلية لمتلازمة النفسى الوظيفى. فيما يتعلق بالتناول التحليلى التبادلى، تعد الضغوط والاحتراق النفسى نتيجة للعلاقات الإنسانية، حيث لا يكون الفرد والبيئة المحيطة به كيانات منفصلة عن بعضهما البعض، ولكن مكونات لعملية تبادلية يؤثر كل منهما على الآخر بشكل مستمر.

نموذج ايلا بينس للاحتراق النفسى الدافعى



لوحة النائم لجورج سورا، 1883

قدمت ايلا بينس مقترحًا لنموذج الاحتراق النفسى وصفته بالدافعي. فهى ترى أن العمل يمثل بالنسبة لعدد من الأفراد نوعًا من البحث عن الوجود، وإذا ما فشل هذا البحث، يظهر الاحتراق النفسى. وقد دعمت بينس استدلالاتها، في بعض الدراسات التي أجرتها في الفترة ما بين 1988 و 2002، بالحقيقة التالية : إن التعريفات المختلفة للاحتراق النفسى، الأكثر انتشارًا ، أشارت إلى أنه حالة من الإرهاق و الإنهاك الوجدانى، يمثل الحالة النهائية لعملية تدريجية من الشعور بالإحباط، بعد حالة أولية من ارتفاع الدافعية والانخراط في العمل. وتفسر بينس ذلك بأنه " حتى يكون الفرد مستهلكًا، يتعين، في البداية، أن يكون محترقًا". فزيادة أعباء العمل، و القيود الإدارية، ومقاومة العملاء لا تتسبب في الإصابة بمتلازمة الاحتراق النفسي الوظيفي فحسب، لأنها تعوق استخدام المهارات، بل لسبب أكثر عمقا : وهو أن

استحالة استخدام تلك المهارات، يحرم الفرد من إدراك الهدف الذي يسعى إليه من خلال عمله".

المزج بين الحالة و العملية



تقول سوزان جاكسون في كتابها بعنوان "ادارة الموارد البشرية" إن تعاريف الاحتراق النفسي تتكامل أكثر من كونها تتعارض ، فيمكن تصنيفها وفقا لإعتبارها الاحتراق النفسى حالة يصاب بها الفرد أو عملية تؤدى به إلى هذه الحالةو في الحقيقة ، فإن التعاريف الأولى تصف ما تسفر عنه العملية التي تتناولها التعاريف الأخرى.



الحالة

يعد التعريف الذي وضعته كل من كرستينا ماسلاك و سوزان جاكسون عن الحالة هو أكثر التعاريف شهرة. ووفقا لكل من ويلمار شوفلى و روبرت انزمن، تختلف هذه التعاريف وفق مداها ودقتها و أبعادها

إلا انـها تشترك في ثلاث خصائص أساسية:

يغلب على الفرد الشعور بالتعاسة و الإحساس بالمرض ، خاصة الإجهاد الوجداني و العقلى حيث يكون سلوك الأفراد سلبيا تجاه الاخرين فتنخفض معدلات فاعليتهم و أدائـهم.

بالنظر إلى مسببات هذه المتلازمة نجد أن الآ مال غير الواقعية و المتطلبات الوجدانية الزائدة لها دور كبير.

ينتج هذا الاحتراق النفسي عن العمل ، ويصيب الأشخاص "الطبيعيين"، و من ثم فهو لا يعبر عن أي مرض يعانى منه الفرد.



عملية

إن تعريفات كل من كاري شيرنيس أو يور اتزيونتصور بشكل واضح أعراض الاحتراق النفسي المهنى كعملية . وبالنسبة لويلمار شوفيلى و روبرت انزمان[1]،فإن تعريفات المرض كعملية تؤكد ما يلى :

الاحتراق النفسى يبدأ بتوترات تنتج عن وجود فجوة بين توقعات الفرد ونواياه والجهود التي يبذلها و المثل التي يؤمن بها من ناحية ومتطلبات الحياة اليومية من ناحية أخرى .

تتطور تدريجياً الضغوط الناجمة عن هذا الاختلال في التوازن، ، و يمكن للفرد أن يشعر بها و يدركها أو أن يجهلها لفترة طويلة.

إن الطريقة التي يواجه بها الفرد هذه الضغوط تعد أمر بالغ الأهمية في تطور متلازمة الاحتراق النفسي المهنى

الأشكال المختلفة للمرض وتطوره

استطاع هربر فرودنبرجر أن يرصد وجود حالات لمتلازمة الاحتراق النفسي المهني في إطار الأعمال التي تمثل للشباب الذي يزاولها التزاماً يتوافق مع الدفاع عن قضية جماعية ؛ فهؤلاء الشباب كما وصفهم هربر في 1974 يبحثون عن المثالية. و وفقاً لما ذكره فرودنبرجر ،فإن الفجوة الكبيرة بين مثالية الرغبة في التغيير وبين واقع بيئة العمل هي التي تتسبب في متلازمة الاحتراق النفسي المهنى.

ثلاثة أشكال أو أكثر للإنـهاك المهنى



يوجد إذا ثلاثة أنواع من الإنـهاك المهـني :

ما بين الاحتراق النفسى و الإنـهاك **وفيه يتخلى الفرد عن عمله، أو ينجزه على أكمل وجه، و لكنه في الحالتين يواجه الكثير من الضغوط والقليل من المكافآت ؛**

***الاحتراق النفسى - التقليدى* أو *الحاد*، وفيه يشق الفرد على نفسه في العمل بشكل متزايد حتى يشعر بالانهاك، و ذلك من أجل الحصول على المكافآت أو تحقيق إنجاز من شأنه تعويض الضغط الشديد الذي شعر به ؛**

***الاحتراق النفسى الضار* الذي يتناقض مع النوعين السابقين حيث لاينتج هذا النوع عن التوترات المفرطة، وإنما عن ظروف العمل الرتيبة وغير المحفزة**

<u>إستراحة</u>

في قرية صغيرة.. وفقيرة.. الجميع غارق في الديون، ويعيش على الاقتراض.

فجأةً يأتي رجل سائح غنيٌّ إلى المدينة و يدخل الفندق ويضع 100 $ دولار على كاونتر الاستقبال، ويذهب لتفقد الغرف في الطابق العلوي من أجل اختيار غرفة مناسبة.

- في هذه الأثناء يستغل موظف الاستقبال الفرصة ويأخذ المائة دولار ويذهب مسرعًا للجزار ليدفع دينه.

- الجزار يفرح بهذه الدولارات ويسرع بها لتاجر الماشية ليدفع باقي مستحقاته عليه.

- تاجر الماشية بدوره يأخذ المائة دولار ويذهب بها إلى تاجر العلف لتسديد دينه .

- تاجر العلف يذهب لسائق الشاحنه الذي احضر العلف من بلده بعيده لتسديد ما عليه من مستحقات متأخرة

- سائق الشاحنه يركض مسرعاً لفندق المدينة

(حيث يعمل موظف الاستقبال في أول القصة)

والذي يستاجر منه غرفه بالدين عند حضوره لتسليم العلف ليرتاح من عناء السفر ويعطي لموظف الاستقبال المائة دولار لتسديد ديونه.

- موظف الاستقبال يعود ويضع المائة دولار مرة أخرى مكانها على الكاونتر قبل نزول السائح الثري من جولته التفقدية.

ينزل السائح والذي لم يعجبه مستوى الغرف ويقرر أخذ المائة دولار ويرحل عن المدينة !!!

ولا أحد من سكان المدينة كسب أي شيء إلا انهم سددوا جميع ديونهم.

هكذا تدير الولايات المتحدة الأمريكية اقتصاديات العالم

تعريف التوتر النفسى



- **تعريف التوتر: يعتبر التوتر ظاهرة نفسية عامة ومنتشرة وهو كثير الحدوث فى حياتنا اليومية ، وحياة الانسان لا تخلو من التوتر والقلق فهو يخطط لمستقبله ويحدد لنفسه اهداف وحين يواجه مشكلات فى اثناء تحقيقه لاهدافه ويصعب عليه حلها ينتابه التوتر والقلق .**



أنواع التوتر

التوتر الحاد (قصير الأجل): هو استجابة الجسم الفورية لأي موقف خطر أو صعب، ويعتمد مستوى التوترعلى شدة الضغوطات التي تتعرض لها و مدتها وعلى طريقة معالجتك للموقف، وغالبا ما يستعيد الجسم عافيته بسرعة بعد التوتر الحاد و يمكن أن التوتر المزمن (طويل الأجل) وهو الناجم عن التعرض لضغوطات شديدة أو مواقف عصيبة لفترة زمنية طويلة، ومن امثلة ذلك العمل في وظيفة مؤرقة أو الإصابة بأمراض مزمنة او التوتر فى العلاقات الزوجية والإنسانية يضعف الجهاز المناعى



- **توصل فريق من العلماء الأمريكيين إلى أن المشاحنات والتوتر فى العلاقات الزوجية والإنسانية لا تشكل عبئا على مشاعر وأعصاب الإنسان فحسب، بل تعمل على إضعاف الجهاز المناعى. واعتمد الباحثون على أخذ عينة من**

لعاب المقبلين على الزواج ومجموعة من الأزواج لاختبار مستويات هرمون الإجهاد "الكورتيزول" وأعداد خلايا المناعة المختلفة

- وكشفت التحليلات أن لعاب المتزوجين احتوى على مستويات مرتفعة من هرمون الإجهاد "الكورتيزول" وتراجع ملحوظ فى أعداد خلايا المناعة والمعروفة باسم"خلايا- تى" المعنية محاربة العدوى المرضية، مقارنة بالأشخاص والأزواج الأقل توترا.

أعراض التوتر النفسى



اضطراب الجسد مرآة للنفس غير المستقرة

- «الجسدنة» في أبسط معانيها، تعنى توليد الأعراض الجسدية من خلال حالات الإجهاد العصبي والضغط النفسي أو المشكلات الانفعالية. فالتوتر والقلق والاكتئاب وكافة الاضطرابات النفسية، تؤدى إلى أعراض جسدية كألم الصدر، والدوخة، والإسهال أو الإعياء.

لدي الإنسان لأعراض التي تدل على حدوث التوتر والضغط النفسي

- هناك بعض التغييرات الجسدية والسلوكية التي يمكن من خلالها الاستدلال على وقوع الإنسان فريسة للضغوط النفسية ومشاكل الحياة. على أي حال، هذه الأعراض تختلف بين شخص وآخر، وهذا يعتمد على تفسير الشخص للموقف الذي

نجم عنه التوتر والضغط النفسي بالدرجة الأولى وقد تحدث بعضالأفراد. الأعراض المتناقضة طبقا لنوع

وتظهر الأعراض النفسية على شكلين:

1. الشعور بالعصبية أو التحفز والخوف وعدم الإحساس بالراحة.

2. الأعراض الفسيولوجية الجسمية كخفقان القلب أو رعشة اليدين أو آلام الصدر وبرودة الأطراف واضطرابات المعدة وغير ذلك .

والقلق النفسي أيضا يؤثر على التفكير والتركيز مما يكون له مردود سلبي على التحصيل الدراسي أو العملي .

اسباب التوتر

يمثل القلق النفسي المرتبة الأولى في الانتشار بين الأمراض النفسية ....



وهناك فرق بين القلق الطبيعي المرغوب كالقلق مثلاً أيام الامتحانات وبين القلق المرضي الذي يحتاج إلى تدخل الأطباء .

مدى انتشار القلق النفسي المرضي

- **كل شخص بين أربعة أشخاص يعاني من القلق النفسي خلال فترة حياته . وتزيد نسبة القلق النفسي في المجتمعات البسيطة والفقيرة .**



- **ومن الاسباب المؤدية الية**

1. أسباب ناتجة عن الأفكار المكبوتة والنزعات والغرائز مما يؤدي إلى القلق وهي ما يسمى بالعوامل الديناميكية .

2. العوامل السلوكية: باعتباره سلوكاً مكتسباً مبنياً على ما يعرف بالتجاوب الشرطي .

3. عوامل حيوية :بإثارة الجهاز العصبي الذاتي مما يؤدي إلى ظهور زمرة من الأعراض الجسمية وذلك بتأثير مادة الابنفرين على الأجهزة المختلفة وقد وجد ثلاثة نواقل في الجهاز العصبي تلعب دوراً هاماً في القلق النفسي هي النورابنفرين (Norepinephrine) والسيروتونين (Serotonin) والقابا GABA

4. العوامل الوراثية : أثبتت الدراسات وجود عوامل وراثية واضحة في القلق النفسي سيما في مرض الفزع Panic Disorder .

امراض التوتر المختلفة

- مرض القلق العام مرض القلق العام عبارة عن مشاعر خوف ورهبة مبالغ فيها أو غير مبررة لعدم وجود سبب_واضح لها ، و تستمر هذه المشاعر المبالغ بها أو الوهمية لمدة تزيد عن ستة أشهر. أعراض المرض : توتر عضلي وعصبي واضح . · النشاط الزائد وعدم القدرة على التزام الهدوء . · النرفزة وسرعة الغضب .

طرق الوقاية

سبل العلاج : سبل علاج مرض القلق النفسي العام تشمل علاج نفسي. - علاج سلوكي - العلاج بالعقاقير هناك عدد من الأساليب العلاجية المفيدة في علاج القلق النفسي بمختلف أشكاله .. والعلاج الدوائي مفيد وفعال في علاج اضطراب الهلع وهو يمنع تكرار حدوثها ويضبطها . وكذلك يفيد في حالات القلق العام وهو يحتاج للاستمرار فيه عدة شهور أو أكثر

.

واخيراً الثقة في النفس:

من اهم طرق علاج التوتر والقلق الثقة في النفس والتأكيد على ذلك في المواقف العصبية وفي الازمات

الموسيقى والهوايات:

موسيقى الاسترخاء والجلوس بهدوء في ضوء خافت مريح للعين والاعصاب أو متابعة نشاط أو هواية بسيطة مفضلة، تساعد على الخروج من جو التوتر والقلق. وأخيرا فإن فن الاسترخاء يتطلب تمارين وتعود من النفس علي ذلك للحد من العصبية

العلاج النفسي الذاتي .. ما هو ؟

لكي نجيب على هذا السؤال يجب أولا أن نعرف ما هو العلاج النفسي ؟

فالعلاج النفسي هو معرفة أسباب الصراع والاضطراب عند الفرد .. عن طريق فحص أفكاره وانفعالاته وسلوكه .. ثم محاولة تغييره ..وتخليصه من الإدراك الخاطئ لنفسه وللآخرين .. وتقوية ثقته بنفسه .. ليصبح أكثر قدره على التكيف مع نفسه ومع المجتمع ، والقدرة على علاج المشكلات والإنتاج والإبداع .. وان يكون أكثر وعياً واتزاناً .. وذلك بالطبع فى حدود قدراته الشخصية ..وبالدرجة والنوعية التى يختارها هو بنفسه .

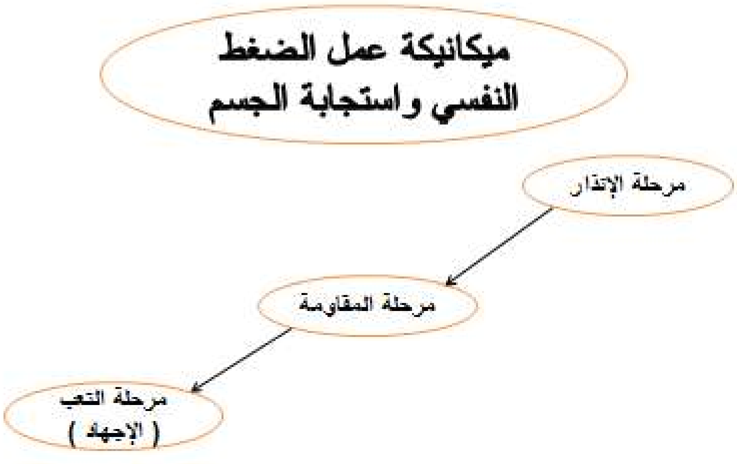
والسؤال الذى يطرح نفسه بالتالي هو

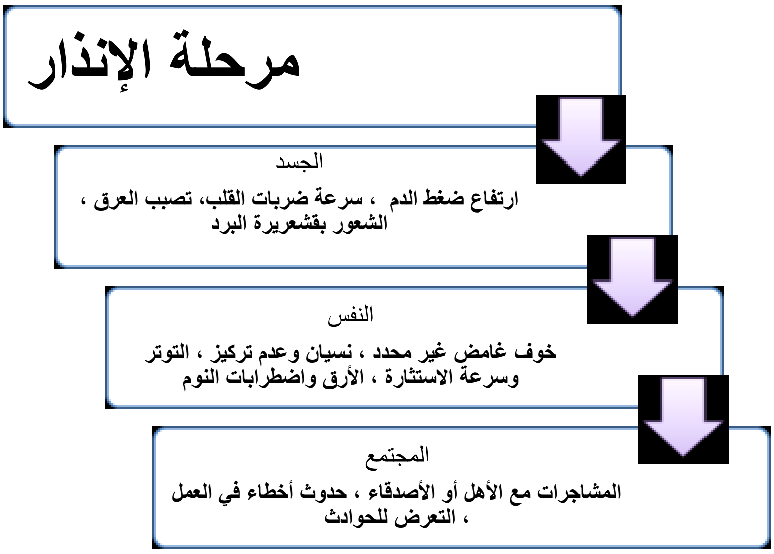
هل يستطيع الفرد أن يكتشف الشخص بنفسه مصادر الصراع والتوتر فى داخله وان يتعرف على الافكار الخاطئة والانهزامية المشوهة والمبالغات الانفعالية التى تدفعه إلى المرض وسوء التوافق النفسي والاجتماعي ؟

هل يستطيع أن ينمى وعيه واستبصاره إلى الدرجة التى تمكنه من ذلك؟

وهل يستطيع أن يتعلم أن يعبر عن نفسه وعن انفعالاته خارج إطار العلاقة العلاجية التقليدية؟ وان يعدل أفكاره وسلوكياته الخاطئة والسلبية ؟

إن كل تلك الأسئلة وغيرها يمكن إجمالها فى شكل سؤال آخر هو : هل يمكن أن يكون هناك علاج نفسي ذاتي ؟


ميكانيكة عمل الضغط
النفسي واستجابة الجسم
مرحلة الإنذار
مرحلة المقاومة
مرحلة التعب
(الإجهاد)


مرحلة الإنذار
الجسد
ارتفاع ضغط الدم ، سرعة ضربات القلب، تصبب العرق ، الشعور بقشعريرة البرد
النفس
خوف غامض غير محدد ، نسيان وعدم تركيز ، التوتر وسرعة الاستثارة ، الأرق واضطرابات النوم
المجتمع
المشاجرات مع الأهل أو الأصدقاء ، حدوث أخطاء في العمل ، التعرض للحوادث

مرحلة الإجهاد

الجسد
اضطرابات مزمنة في المعدة والقولون ، إرهاق جسمي مزمن ، صداع مزمن

النفس
حزن أو اكتئاب مزمن ،إرهاق نفسي مزمن وفقدان الأمل ، الرغبة في الزوال

المجتمع
الانعزال ومقاطعة الناس ، الغياب عن العمل

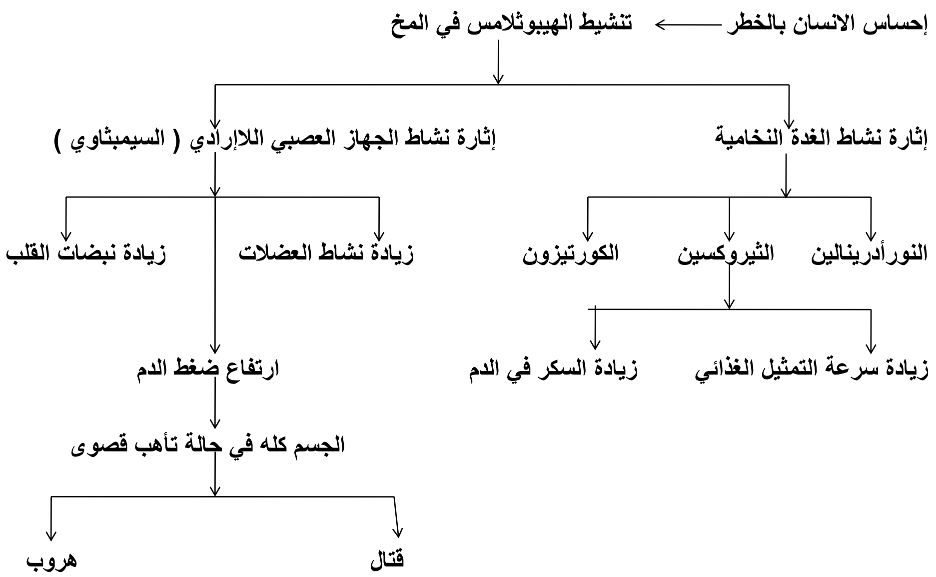
مرحلة المقاومة

الجسد
نقص الرغبة الجنسية ، الشعور بالتعب والارهاق

النفس
عدم الاهتمام ، الامتعاض والإستياء ، الميل للوحدة

المجتمع
الانسحاب الاجتماعي ، التأخير عن العمل ، زيادة التدخين ، تعاطي المهدئات

تفاعل الانسان مع الخطر



الضوضاء!!

أصوات غير مرغوب فيها ← الارهاق والتعب

مصادر الضوضاء؟؟

- أصوات أجهزة الراديو والتلفزيون المرتفعة .
- أصوات الباعة المتجولين .
- أصوات الجيران المختلفة .
- الات المصانع .
- وسائل النقل .

الضغوط النفسية.. نيران تحرق أم تضيء ؟؟؟

للإنسان حاجات ودوافع تتطلب الإشباع المستمر، فإذا استطاع الانسان ان يتعلم الاساليب البناءة لاشباع حاجاته ودوافعه وحل المشكلات التي تواجهه فإنه سيستمر في حياته بشكل يحقق له النمو ولشخصيته التكامل، اما اذا لم يتمكن من اشباع حاجاته ودوافعه أو من حل المشكلات التي تواجهه، فانه سيحاول القيام بأساليب سلوكية تهدف الى اشباع الحاجات الملحة أو حل المشكلات التي تعيق نموه، عندها تنمو لديه اساليب سلوكية قد تحقق له إشباعاً مؤقتاً إلا انه قد يترتب عليها نتائج سلبية ضاره.



- **على سلوكه ونموه ... اثناء سعي الانسان في حياته لتحقيق أهدافه ربما لايستطيع ان يحقق تلك الاهداف نتيجة لوجود عائق أو عدة عوائق لايستطيع تجاوزها، وبالتالي يشعر بحالة من الاحباط.**

من يحترقون ؟؟؟

منذ البدايات الأولى المرتبطة بتأريخ وجود الأنسان على الأرض ظهرت أولى الحالات المرضية في النفس الأنسانية كحادثة القتل الأولى التي حدثت بين أفراد أسرة آدم (عليه السلام) وما ترتب عنها من مواقف سلوكية ألحقت الضرر بالعلاقات بين أفراد هذه الأسرة تمثلت بالتحاسد والتنازع والعدوانية التي تجسدت في قتل قابيل لأخيه هابيل ومن ثم ظهور حالة الندم عند قابيل كأحساس فطري وطبيعي وسوي بعد أن بعث الله غرابا يواري بالتراب غرابا مقتولا آخر فلاحظ قابيل ذلك السلوك الفطري من طائر قليل الأدراك فشعر بالخطأ والندم على مافعل.

- **وظل مسار هذه الحالات على مسار التاريخ البشري الطويل يأخذ مسارا تصاعديا كما وكيفا فقد تزايد عدد المصابين بالأمراض النفسية البسيطة والمعقدة حتى بلغت في هذا العصر وضعا جعل منها مشكلة إنسانية كبرى شغلت العلماء والمفكرين والفلاسفة ،إن الكثير من أمراضنا السلوكية اليوم من أصعب متاعب الأنسان السيكولوجية وكأن القرن العشرين الذي تجاوزناه قد جمع بين جنبيه مختلف الأمراض النفسية وأضاف لها حالات جديدة متفاوتة في درجات الشدة والتعقيد بشكل أستحق معه هذا العصر أن يسمى (عصر القلق).**

وأصبحت حضارة الأنسان المعاصرة رغم تقدمها التقني مصدر قلق يهدد الذات الأنسانية بالدمار ويشعرها بالأسى والضياع وترتب عن ذلك ظهور فلسفات كثيرة في الغرب مثل الفلسفة الوجودية بزعامة جان بول سارتر حيث نظرت هذه

الفلسفة الى الوجود الأنساني كله كمأساة جاثمة على الأنسان تهدده بالدمار والضياع في كل لحظة إذ تحاصره الحروب والأمراض النفسية والمشكلات والأوبئة والظلم والأستغلال والقهر النفسي بمختلف أشكاله .   ومن الطبيعي أن الأنسان لن يكون قادرا على التخلص من أمراضه النفسية إذا ظل يعتمد على إجتهاداته الذاتية القاصرة طالما ظل بعيدا عن فهم التعاليم السماوية والطرق التي بينتها تلك الشرائع والرسالات لفهم النفس الأنسانية أولا، ولرسم الطريق الصحيح لها ثانيا .

ولامانع من الأشارة بشكل موجز الى تفسيرات مدرسة التحليل النفسي بزعامة فرويد لتكون شاهدا على النظرة الغربية في فهم النفس الأنسانية إذ أكدت هذه المدرسة على مادية الأنسان وغرائزه، ونظرت الى طبيعته من خلال الدوافع فقط وأهملت قوة الضوابط وكأن القوة الأخيرة ليست من صميم الفطرة وأعتمد فرويد النظرة الجزئية في تفسير السلوك .

إذ أن مرد السلوك الأنساني طبقا لتفسيرات هذه النظرية يعود الى طاقة معينة أو دافع معين وأهمال كل الدوافع الأخرى خصوصا الضوابط وعدها شذوذ، إذ زعم فرويد أن الرغبة الجنسية المكبوتة لاشعوريا مسؤولة عن نشوء مشاعر التدين ونمو القيم والمثل العليا وأن هذه المشاعر نمت في فترة زمنية مبكرة من تاريخنا البشري تحت ضغط الميل اللاشعوري الجنسي عند الأنسان إذ قال إن المذاهب الدينية جميعها أوهام لاسبيل الى إقامة الدليل عليها ......وهكذا يمكن القول بأن الدين هو عصاب البشرية التسلطي العام ويرى كذلك أن (المذاهب الدينية على الأطلاق بعيدة الأحتمال وصعبة التصديق للغاية ومتناقضة أشد التناقض مع كل ما تعلمناه ببالغ المشقة عن واقع العالم والكون الى درجة نستطيع أن نشبهها مع الأخذ بعين الأعتبار ـالفروق السيكولوجيةـ بالأفكار الهاذية ومعظمها يصعب الحكم على قيمتها الفعلية). ويرى فرويد أن الأنسان في تاريخه القديم حاول ان يتخذ من التوحيد مظهرا للتدين والعبادة يكفر به عن رغباته المحرمة المكبوته التي سيطرت على أفراد الأسرة البشرية الأولى إذ كان لديهم ميل لاشعوري نحو أمهم وأسماها

عقدة أوديب لكنهم وجدوا أباهم عائقا يمنع تحقيق إشباع رغبتهم الجنسية تجاه الأم فتآمروا على قتل أبيهم(فقد تضافر الأبناء المتمردون وأتحدوا ضد أبيهم على أمره ثم أفترسوه سوية، وبعد إنتهائهم من جريمة القتل لأبيهم أختلفوا حول الشخص الذي يحق له الأستئثار بالرغبة الجنسية مع الأم وترتب على ذلك أن شعر الجميع بالندم والأسف لما صدر عنهم من فعل وأرادوا التكفير عن ذلك فجعلوا من أبيهم رمزا تاريخيا تطور فيما بعد الى عبادة الأب وتطور مظهرها تاريخيا في أشكال متعددة من العبادة والتدين وبرزت أخيرا في طور التوحيد لله الذي أكدت عليه الأديان السماوية ،وهكذا أصبح التدين والمثل العليا وكل القيم الأنسانية الفطرية كالندم والصدق وغيرها ثمرة عملية كبت آثمة للنزعة الجنسية المحرمة التي تمت في حياة الأسرة البشرية الأولى مع أن الأسلام يؤكد أن سبب جريمة القتل الأولى هو شعور أحد الأخوين بالغيرة والحسد والرغبة بالأنتقام وليس الرغبات الجنسية كما يزعم فرويد . ولذلك نراه يحصر السلوك الأنساني في دائرة الجنس وأتاحت هذه النظرة للشهوة أن تنطلق دون أية قيود... ويرى أيضا أن المعالم الرئيسة المكونة لشخصية الأنسان تحددها فترة الطفولة وخصوصا في السنوات الأولى من العمر وتظل فيما بعد هذه الفترة نمطا تربويا وذهنيا عاما يسود الشخصية حتى في المراحل التالية من عملية النمو ويبقى هذا النمط ملازما لها ويستحيل تغييره بعد تجاوز مرحلة الطفولة مهما بذل من جهد للتغيير ولا يمكن تغييره أبدا .

إذ يقول فرويد (ليس بيننا من لا يعلم أن وقائع السنوات الخمس الأولى من الحياة تمارس على وجودنا تأثيرا حاسما لا يستطيع أي شيء أن يعطل مفعوله فيما بعد)

وهنا تأكيد واضح على أننا كبشر لا نستطيع التخلص تماما من أثر العادات والأفكار والمعالم المكتسبة في فترة الطفولة فهي تمتد الى كل مرحلة من العمر وتؤثر في حركة الشخصية مدى الحياة طالما أنها عاجزة عن تعديل ماترغب في تعديله من تجربة الطفولة مهما بذل الفرد من جهد لتعلم سلوك جديد أو خبرة جديدة يمكن أن تسهم في إزالة أو إضعاف أثر الرواسب التي تعلمها الفرد في السنوات الخمس

الأولى والتي يعدها فرويد المرحلة النمائية الحاسمة المحددة للمعالم الأساسية للشخصية الأنسانية . وهنا نلاحظ أن فرويد يطرح مفهوما تشاؤميا يدعوا الأنسان الى مقاومة كل الدعوات الربانية والأنسانية التي تدعو الفرد وتحثه على تجاوز سيئات الماضي وأستبداله بما هو أفضل وينزع من النفس الأنسانية رغبتها الصادقة في التوبة والتغيير وتعديل السلوك ويقفل أمامها باب الدخول الى حياة البراءة والتوبة التي تمثل رصيد الخير في الطبيعة الأنسانية وبذلك ساهم فرويد في أغراق البشرية في ظلمة الحتمية النفسية ومتاعبها .

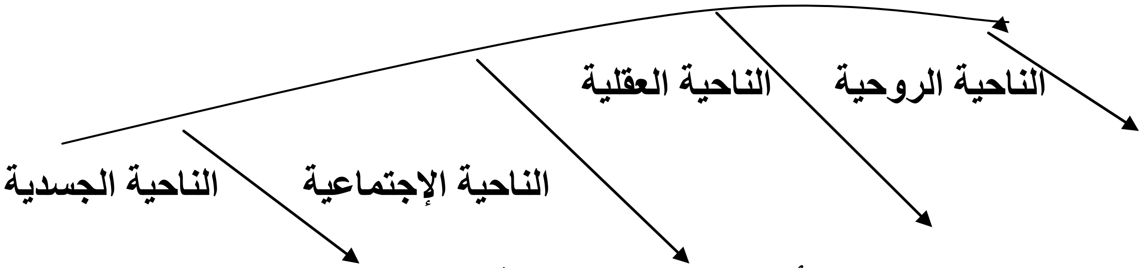
نصائح قبل الوصول للمراحل المتأخرة ؟



نصائح قبل الوصول للمراحل المتأخرة ؟

- **إجبار النفس على التفاعل الاجتماعي .**
- **ايجاد الوقت للصحة .**

- الحرص على فترات الراحة .
- التجديد الذاتي (سن المنشار) .



- وضع الأهداف مع التنفيذ المستمر لها .

من المهم ....

- إدراك الانسان ما إذا كان يتسلق سلم النجاح الصحيح أم لا !!
- هل يرتكز السلم على الحائط الملائم ؟؟
- تحديد الأهداف ومراجعتها بشكل منتظم هي الطريقة المثلى لكسر رتابة العمل .



سيكولوجية البقاء ؟؟؟

ذات يوم ألقي براين دايسون المدير التنفيذي لشركة كوكاكولا خطابا مدتة

30 ثانية فقط ، يقال أنه أقصر مقال في التاريخ ولكنه رغم ذلك يلخص خبرات سنين طويلة وقد كان كالآتي:- تخيل الحياة لعبة من 5كرات تتلاعب بها فى الهواء محاولا ألا تقع أى منها على الأرض هذه الكرات هى :-

العمل و العائلة و الصحة و الأصدقاء و الروح

- **ولن يطول بك الحال قبل أن تدرك أن العمل عبارة من كرة مطاطية كلما وقعت قفزت مرة أخرى ...بينما الكرات الأخرى مصنوعة من زجاج إذا سقطت إحداها فلن تعود إلى سابق عهدها ...ستصبح إما معطوبة أو مجروحة أو مشروخة أو حتي متناثرة ...عليك أن تعى ذلك و أن تجاهد فى سبيله . إد عملك بكفاءة و أخرج وقت الانصراف لتكون مطمئنا بإخلاصك .أعط الوقت اللازم لعائلتك وأصدقائك وصحتك . (الأشياء القيمة ستكون كذلك عندما تشعر بقيمتها فقط .**

وهناك عدة دروس ريادية من هذا الخطاب:-

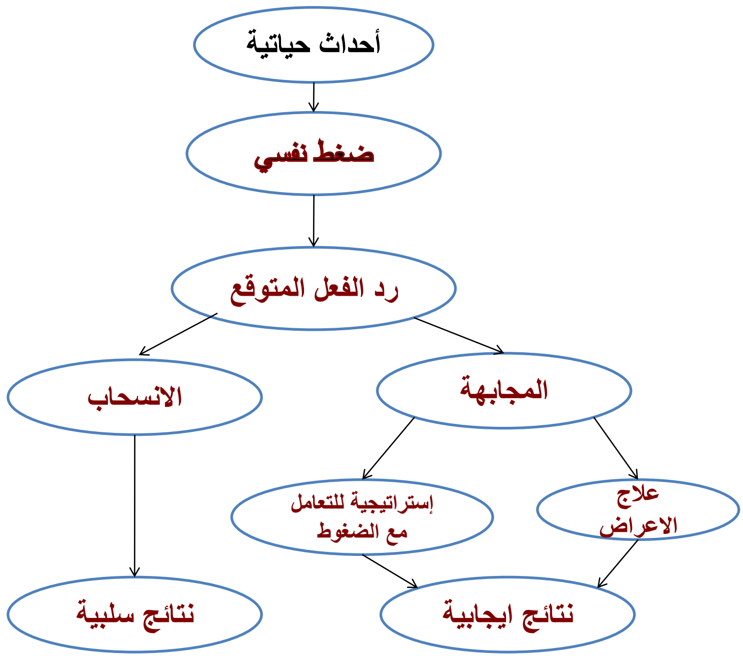
يجب أن تتابع كل جانب من حياتك

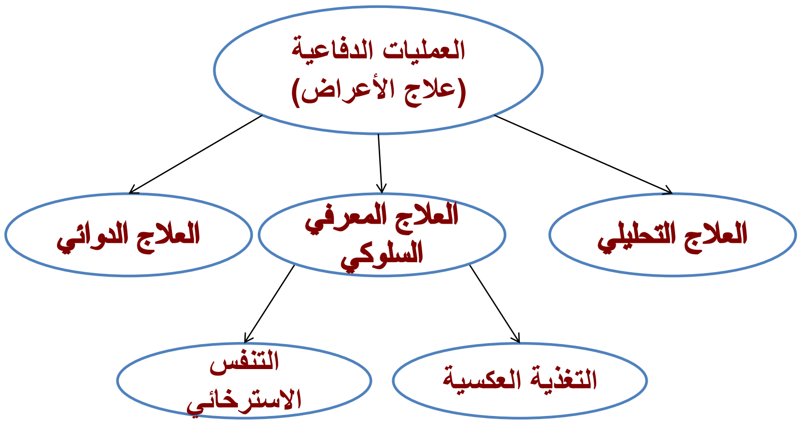
يجب ألا تترك هذا الشئ للصدفة ، فكما تصنع قائمة أشياء يجب عليك أن تفعلها في العمل يجب أن تتابع جميع أركان حياتك من الصحة والروح والأصدقاء بنفس الاهتمام والترقب وأن تراقب أداءك آخر كل فترة كما تراقب أداءك في العمل كل فترة

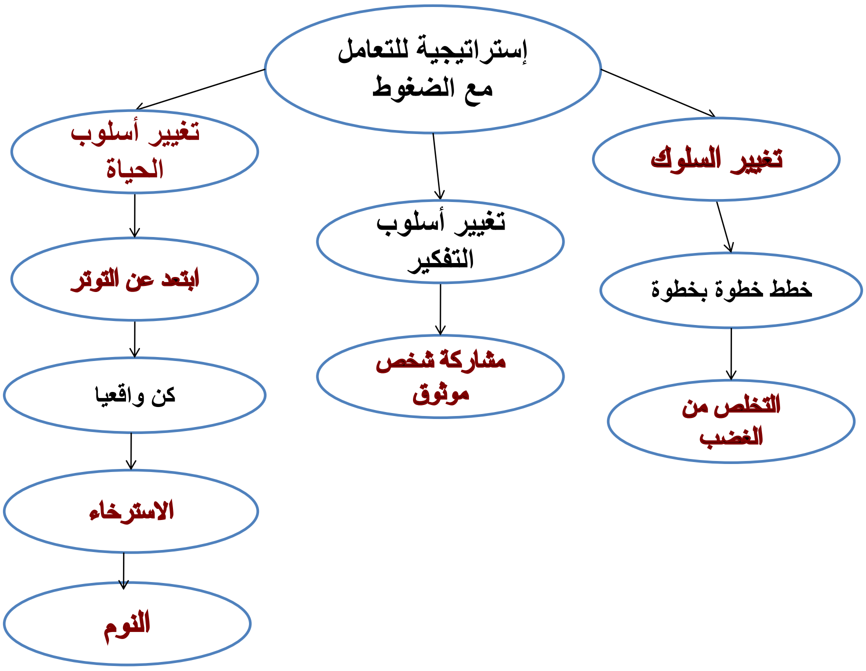
. جوانب حياتك تكمل بعضها بعضا

الكرات الخمس تكمل بعضها بعضا وليست منفصلة كل جزء علي حدة .. وعندما ترتفع كرة ما في الهواء فسرعان ما يلحق بها باقي الكرات لأعلي ، والعكس صحيح ، فيجب عليك ان تستغل وجود كرة من الكرات الخمس في احسن حالاتها لكي تكون دافع لتحسين باقي جوانب حياتك.

هناك أشياء أهم من المصلحة المباشرة تذكر وأنت تقرأ أن هذا المقال كان من مدير شركة تنفيذي إلي موظفين ، ألم يكن يجدر به أن يقول لهم اعملوا أكثر من هذا ؟ أليس هذا ما يريده أي مدير شركة ؟ و هل ستتأثر الشركة بعد ما قال ما قاله لموظفيه ؟ فهو يقول لهم بشكل مباشر أن العمل ليس أهم شيء لديه أو لديهم ، وقد تعتقد أن هذا غباء منه أو انعدام خبرة مثلا ولكن الحقيقة غير ذلك ، فقد أثبتت الدراسات والتجارب أن هناك ما هو أهم من العمل بكثير وهو نفسية العاملين و ارتياحهم ومدى قربهم من المديرين ومدي إقناعهم بإحداث تغيير في حياة أحدهم مهما كان صغيرا وهو عندما .قال ما قاله كان يعرف هذا جيدا ويريد أن يكسب ما هو أهم من مجرد ساعة عمل إضافية ، ولاء العاملين


أحداث حياتية
ضغط نفسي
رد الفعل المتوقع
الانسحاب
المجابهة
إستراتيجية للتعامل مع الضغوط
علاج الاعراض
نتائج سلبية
نتائج ايجابية


العمليات الدفاعية (علاج الأعراض)
العلاج الدوائي
العلاج المعرفي السلوكي
العلاج التحليلي
التنفس الاسترخائي
التغذية العكسية



مهارة التنفس العميق؟؟

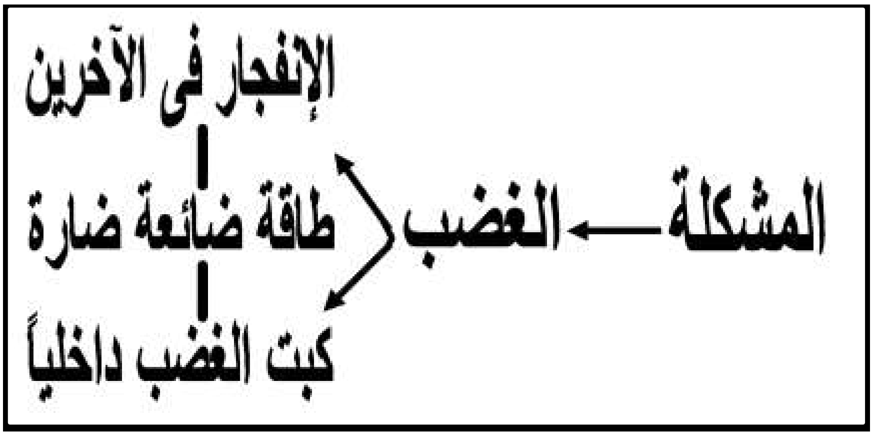
- شهيق ببطء من أنفك .
- مد عضلات البطن .
- زفير من فمك .
- شد عضلات البطن .
- من الأساليب العلاجية أيضا ؟؟
- الضحك .
- التدليك باستخدام الزيوت الطبيعة .
- نوم النهار (القيلولة) .
- الزيوت المفيدة في علاج الضغوط ؟؟
- زيت الجريب فروت .
- زيت الياسمين .

- **زيت اللافندر .**
- **زيت الليمون .**
- **زيت البرتقال .**
- **زيت النعناع .**
- **زيت الورد .**
- **زيت الصندل .**









- **<u>- هل تكبت غضبك؟</u>**
- **<u>- أم تنفجر فى من حولك؟</u>**

<u>أعدائنا الحقيقيين ليسوا بشرا</u>

فى الواقع لو تفكرنا بأن عدائنا الحقيقيين ليسوابشرا.. فعدوك من البشر تستطيع أن تتقى منه وتراه وتعرفه ... ولكن حقيقية أعدائنا الأصليين سأخبرك عنهم الان ...أعدائك عزيزى القارئ هم :- تسويفك ومماطلتك بتحقيق ولو خطوة نحو النجاح

..أهملك لصحتك وأسرافك فى الأكل الغير صحى ! ... طباعك وعاداتك السيئة وسلوكياتك اليومية السلبية ...أغفالك للتعليم والثقافة و تطوير ذاتك ... غيرتك مراقبتك للناس وكأنك وصى عليهم ...وأن تقارن نفسك بمن هو من هو أفضل منك...انت قابع فى مكانك دون أى تحرك نحو الهدف ... أهدار طاقتك ومشاعرك بعلاقات سلبية ومحكوم عليها بالفشل .....هؤلاء هم أعدائك ...فلو أردت الانتصار بحق وحقيقة تغلب على هؤلاء وستري كيف أنه حتى أعدائك من البشر سيرفعون لك القبعة....

الافتراضات الرئيسية لنظرية هل

أولا . ينطوي التعلم على تشكيل عادات :

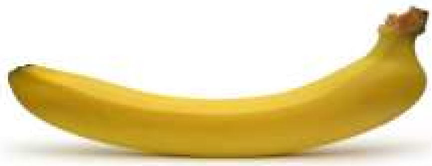
التعلم عند هل يقوم على أساس افتران المثير والاستجابة بوجود التعزيز أو المكافئة ويطلق هل على الرابطة بين المثير والاستجابة اسم العادة ، ويفترض أنها تزداد قوة بعدد مرات التعزيز والتدعيم .

ثانياً. تأخير التعزيز يضعف قوة العادة :

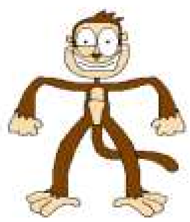
إذا تشكلت عادة (ما هي العادة ؟) .بوجود تعزيز معين ، فإن قوة مثل هذه العادة تضعف إذا تم تنفيذ الاستجابة وتأخر ظهور التعزيز . إذن الاستجابات تضعف بازدياد الفاصل الزمني بين الاستجابة والتعزيز .

التجربه الأولى : .

(تجارب مشكلات الصندوق)



وضع الشمبانزي في القفص ، وكان الطعام (موزة) معاتمة في سقف القفص بحيث لا يمكن الوصول إليه مباشرة وفي ركن القفص وضع الصندوق .. أخذ الشمبانزي ينظر إلى الفاكهة ويحاول الوصول إليها بمد يده بالوثب ولكنه فشل ثم أخذ ينتظر من ركن إلأى ركن في حيرة . وأخيرا لا حظ الصندوق فنظر إليه ونظر إلى الموزة فوقه ووصل إلى هدفه ، بد أن الحيوان في هذه التجربة أدرك العلاقة بين الصندوق وإمكان الوصول إلى الموزة



التجربه الثانيه:

(تجارب مشكلات العصي)

وضع كوهلر داخل القفص عصوين قصيرتين لا تكفي الواحدة منهما لجذب الطعام ، وإنما يمكن إدخال أحدهما في طرف الأخرى لعمل عصا طويلة ، وقد أجرى كوهلر تجربته هذه على أذكى حيواناته

(وهو الشمبانزي سلطان) إلا أنه لم يستطع أن يحل المشكلة بسهولة ، بل استغرق وقتا طويلا في محاولات بائسة في جذب الطعام باستخدام إحدى العصوين وفي فترة من فترات الراحة جلس (سلطان)على صندوق داخل القفص وأخذ يلعب بالعصوين ويحركهما ، وأثناء لعبه وضع إحداهما في طرف الأخرى وبمجرد أن وجد الحيوان نفسه وبيده عصا طويلة قفز من مكانه بسرعة ، واستعمل العصا الطويلة في جذب الموزة ونجح في ذلك

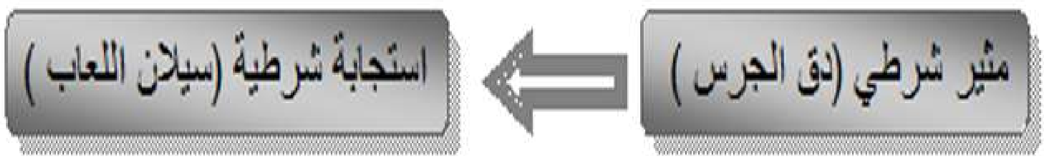
ويلاحظ هنا أن الحيوان لا بد أنه أدرك العلاقة بين العصوين وأن إحداهما لا تكفي للوصول إلى الطعام ، هذا الادراك ينبني بلا شك على فهم للموقف وإدراك العلاقة بين أجزائه .

العالم الروسي بافلوف باحث في فسيولوجي الحيوان و كان يجري بحثاً حول تأثير اللعاب على عملية الهضم فأحضر كلباً... وأجرى له عملية جراحية لتركيب أنبوبة اختبار لقياس مقدار اللعاب المفرز عند الكلب فكان يقوم بدق الجرس فيستجيب الكلب بالانتباه... ثم مباشرة

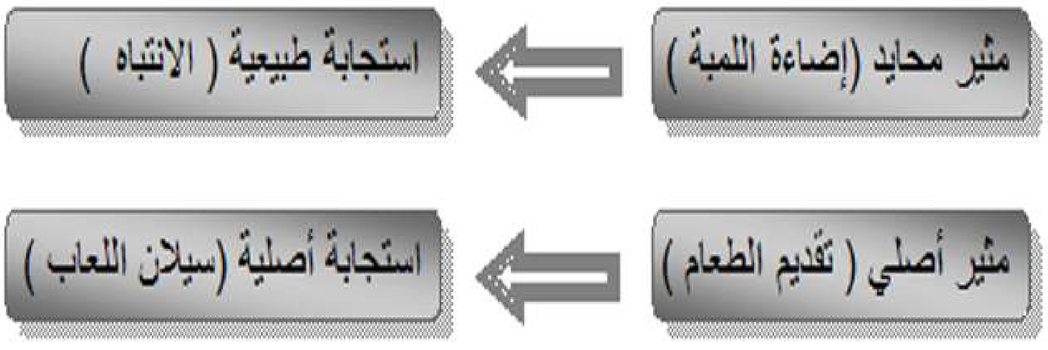
يقدم الطعام للكلب فيستجيب بسيلان اللعاب

وبدأ يكرر العملية من أجل قياس كمية اللعاب في كل مرة

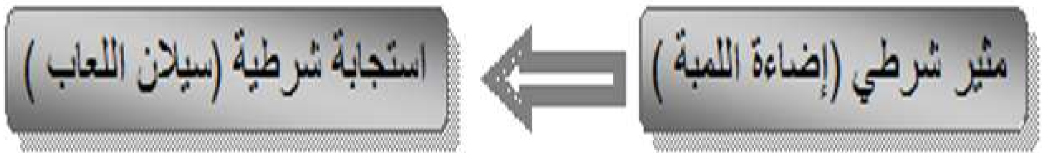
عندها فوجئ بعد عدد من التكرارات أنه عند دق الجرس سال لعاب القبل قبل تقديم الطعام.....



أعاد التجربة مرة أخرى للتأكد من صحة حدوث الارتباط وذلك بتغيير المثير المحايد فبدأ يضيء لمبة فيستجيب الكلب بالانتباه ثم مباشرة يقدم الطعام للكلب فيستجيب بسيلان اللعاب



وبعد تكرار التجربة عدة مرات لاحظ أنه عند إضاءة اللمبة يستجيب الكلب بسيلان اللعاب قبل تقديم الطعام



إذن يحدث عملية ارتباط بين المثير المحايد والمثير الأصلي ، بحيث أصبح المثير المحايد قادر على استدعاء الاستجابة الأصلية لذا سميّ المثير المحايد بالمثير الشرطي ، وسميت الاستجابة الأصلية بالإستجابة الشرطية حيث أن المثير الشرطي أصبح مشروطاً بمصاحبة المثير الأصلي حتى يستطيع استدعاء الاستجابة الأصلية ، والاستجابة الشرطية . الإشراط هي العملية التي اعتمدها بافلوف في أعماله وتعتبر أساس بنيان نظريات التعلّم أجمع. إن كلمة الاشراط في علم النفس تعني اكتساب الاستجابات الشرطية، وهذا يبين وجه بسيط من أوجه التعلّم، وإن كنا لا نستطيع أن ننكر التطبيق الواسع للمبادئ التي توصلت إليها تجارب الإشراط. لم يصل العلماء إلى يقين حول كيفية حصول التعلّم عصبيا وفيزيزلوجيا، إنما هذه الإستجابات الشرطية تمثّل أبسط أساليب التعلّم. ويستطيع كل من الحيوانات – القادرة على التعلّم – أن تحصل على هذه الاستجابات وكذلك الإنسان قبل تعلّمه أي شئ آخر لقد حاول بافلوف من خلال تجاربه الفيزيولوجية حول التنظيم العصبي لجهاز الهضم

.

أن يبرهن على أن منظومة سلوك الإنسان وأفعاله ومشاعره ترتكز إلى

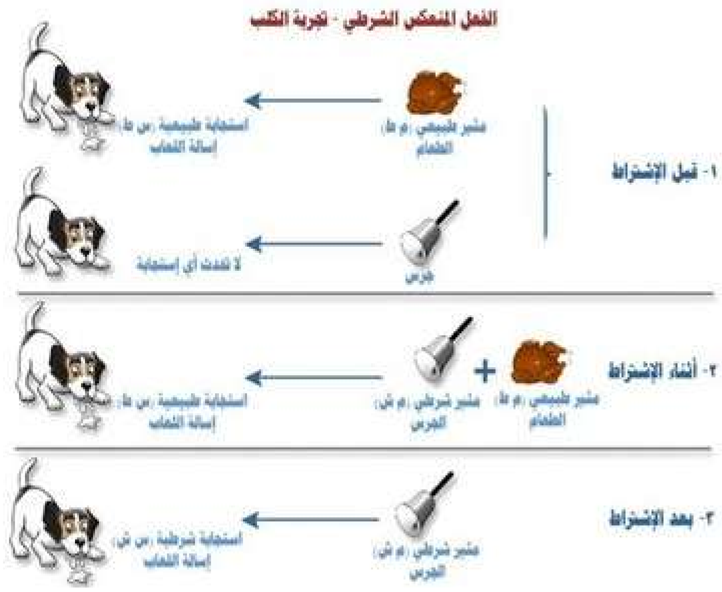
أسس بيولوجية مركزها قشرة المخ عند الانسان أو الحيوانات العليا. وهو بذلك يوضّح أن العمليات النفسية يمكن أن تتم على أساس

وقد أطلق على هذا الإتجاه علم النفس الموضوعي وكان يعني به .مفهوم الإنعكاس إن جميع الظواهر النفسية الشعورية واللاشعورية يمكن إرجاعها في آخر الأمر " ".إلى حركات عضلية أو نشاط إنعكاسي

يعتقد بافلوف بأن الإنسان إحدى النظم الطبيعية المحكومة بالقوانين المشتركة مع الظواهر الطبيعية الأخرى. لكن يتميّز النظام الإنساني بقدرته الهائلة على التنظيم الذاتي، وإمتلاك المرونة الفائقة للتكيف مع الطبيعة والتواصل بالكلام. فالإنسان بأنظمته المعقدة ما هو إلا خلاصة تطوّر الطبيعة. ويعتبر أن السلوك الإنساني هي صناعة ممكنة بحيث يمكن التحكّم فيها وإشراطها وحتى تصنيعها مخبريا وفقا لنظرية الاستجابات الشرطية. وقد بيّن بافلوف أنه أيضا يمكن توظيف النظرية .لتكون سببا للأمراض النفسية أو سببا لتحرير الناس من آلامهم وعقدهم النفسية إن نظرية بافلوف ستظل مركز اشعاع علمي تاريخي يرسم للمفكرين مسارات مضيئة في مجال علم النفس الفيزيولوجي تخيل لو أنك استيقظت يوما وكل ما تعلمته قد زال .. فستجد نفسك قد رجعت القهقري إلى ما يسميه جون لوك بالصفحة البيضاء .. فإنك لن تعرف كيف تضئ المصباح ولن تعرف التكلم ولن تهتم بمظهرك والأصلي حتى تستطيع مشروطة بمصاحبة المثيرين المحايد .. ولن تستطيع المشي الاتيان مع المثير المحايد

<u>بالاشتراط الكلاسيكي</u>

إذن تعريف الاشراط الكلاسيكى سميت هذه العملية بأنه عملية اقتران بين مثير شرطي ومثير غير شرطي بحيث يتمكن المثير الشرطي الذي كان أصلاً مثيراً محايداً) من انتزاع الاستجابة التي ينتزعها المثير غير الشرطي)



مكونات أساسية للنظرية

1 0المثير الشرطى: هو المثير الذي لا يولد استجابة متوقعة في بادئ الأمر ولكنه من خلال تواجده قبل المثير الأصلى أو نفس تواجده بالوقت .فإنه يصبح. قادرا على إحداث الإستجابة الشرطية

2 0الاستجابة الشرطية

هي الانعكاس المتعلم الجديد والذي يحدث نتيجة اقتران المثير الشرطي مع المثير الأصلي .

أنواع التعلم

نظريات التعلم:أولا:الإشراط الكلاسيكى للعالم الروسى بافلوف

نوع التعلم ⟸ يهدف إلى

تعلم حركي ⟸ يهدف إلى إكتساب مهارات حركية مثل السباحة أو الكتابة أو الرسم.

تعلم معرفى ⟸ يهدف إلى إكتساب معلومات

تعلم لفظى ⟸ يهدف إلى تعلم المهارات اللغوية

تعلم عقلى ⟸ يهدف إلى حل المشكلات بواسطة الأسلوب العلمى والتفكير

تعلم إجتماعى ⟸ يهدف إلى إكتساب العادات الإجتماعية – الصدق الأمانة والتعبير عن الذات .

تعلم وجدانى ⟸ يهدف إلى إكتساب إتجاهات والميول الحب والكراهية

<u>فما هي نظرية الاستجابات الشرطية ؟</u>

يذكر بافلوف أن كل سلوك متعلّم ما هو إلا من تكوين ارتباط بين مثير شرطي واستجابة طبيعية ،عن طريق تكرار الإقتران بين المثير الشرطي والمثير الطبيعي الذي يثير الإستجابة الطبيعية أساسا ،بحيث يصبح المثير الشرطي قادرا على إثارة الإستجابة وحده.

أي بمعنى أننا لماذا نقوم بإضاءة المصباح بكبسة زر، لولا أن هناك ارتباط بين الضغط على

الزر والإضاءة .

وببساطة أثبت بافلوف هذا الارتباط عندما أجرى تجاربه على الكلب. فقد ثبت وعاء خاص - لأحد الكلاب - ليقيس كمية اللعاب)الاستجابة غير الشرطية (التي تسيل منه عند تقديم الطعام)المثير غير الشرطي(،وكان يقرع جرسا معينا)المثير الشرطي (ثم يقدم له مسحوق اللحم ،وبعد تكرار هذا الفعل أصبح يدق الجرس دون أن يقدم له مسحوق اللحم فوجد أن اللعاب)الاستجابة الشرطية (يسيل وإن لم يقدم مسحوق اللحم بعده .

<u>فيمكن توضيح المفاهيم الرئيسية للتجربة</u> :

المثير غير الشرطي هو أي مثير فعّال يؤدي إلى إثارة أية استجابة غير متعلمة منتظمة .

المثير الشرطي وهذا هو المثير الذي يكون محايدا (أي لا يولّد استجابة متوقعة) في بادئ الأمر ولكنه من خلال تواجده قبل المثير غير الشرطي (أو في نفس الوقت مع هذا المثير) فإنه يصبح قادرا على إحداث الاستجابة الشرطية

الاستجابة غير الشرطية وهي الاستجابة الطبيعية والمؤكدة التي يحدثها وجود المثير غير الشرطي . وتعتبر الاستجابة غير الشرطية عادة انعكاسية قوية يستدعيها وجود المثير غير الشرطي .

الاستجابة الشرطية هي الانعكاس المتعلّم الجديد والذي يحدث نتيجة اقتران المثير الشرطي مع المثير غير الشرطي .

ومع أن هذه التجربة تبدو وكأنها ساذجة أو تحصيل حاصل في معطياتها إلا أنها تمثل على

المستوى العلمي ابتكارا في غاية الأهمية . وترتب على بافلوف أن يحدد منظومة مفاهيمه الخاصة بنظرية الإستجابات الشرطية وخاصة التي تتعلق بكيفية بناء الاستجابة الشرطية وحدودها ومدى استمرارية هذه الإستجابات في مدار الزمن وكيفية حدوث الانطفاء والتدعيم والتعميم.

هذا يؤدي بنا إلى ذكر بعض مبادئ نظرية الإستجابات الشرطية:-

مبدأ الاقتران التتابعي:

إن المثير الشرطي لا يستطيع إثارة الاستجابة الشرطية إلا إذا زامن المثير أو سبقه والفترة المثلى بين المثيرين هي نصف ثانية .

. مبدأ المرة الواحدة:

على الرغم من أن بافلوف كان يكرر ارتباط المثير الطبيعي بالمثير الشرطي في تجاربه إلا أنه ثبت أن اقتران المثيرين مرة واحدة قد يكون كافيا لتكوين الاستجابة الشرطية وخصوصا في الحالات التي يصاحبها انفعال شديد.

مبدأ التدعيم:

متى ما يتكون الارتباط بين المثير الشرطي والاستجابة الإشراطية فإن هذه الرابطة تحتاج إلى تدعيم حتى تستمر .ويقصد بالتدعيم هو اقتران المثير الشرطي بالمثير الطبيعي من آن لآخر

مبدأ الإنطفاء

فهو إثارة دون تدعيم ،مما يؤدي في النهاية إلى زوال الاستجابة الشرطية تدريجيا حتى تختفي نهائيا

مبدأ الاسترجاع التلقائي:

إن الإنطفاء لا يؤدي لزوال الاستجابة الشرطية نهائيا ،فعقب فترة من الزمن لا يحدث فيها

أي تدعيم للاستجابة الشرطية تعود الاستجابة بمجرد ظهور المثير الشرطي ،وإذا تكررت فترة عدم التدعيم وبعدها الاسترجاع التلقائي بمجرد ظهور المثير الشرطي عدة مرات يضعف الاسترجاع التلقائي حتى يتلاشى في النهاية

<u>مبدأ التعميم:</u>

هو انتقال أثر المثير الشرطي إلى مثيرات أخرى تشبهه أو ترمز له ،وكلما زاد التشابه كان احتمال انتقال التعميم كبيرا.

<u>مبدأ التمييز:</u>

هو التفرقة بين المثير الأصلي والمثيرات الشبيهة به من خلال تدعيم المثير الأصلي وعدم تدعيم المثيرات الأخرى.

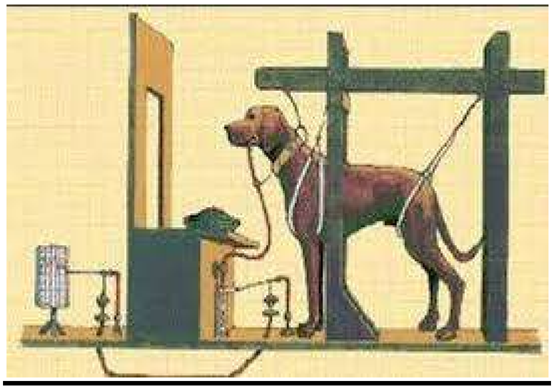
<u>مبدأ الاستتباع:</u>

قد ينقل المثير الشرطي أثره إلى مثير آخر يسبقه مباشرة .تسمى الاستجابة في هذه الحالة استجابة من الدرجة الثانية .ويمكن أن ينتقل أثر المثير الشرطي إلى مثير ثالث ورابع ..فنحصل على استجابة من الدرجة الثالثة ..وهكذا.

التحقيق التجريبي للنظرية

الاشراط الكلاسيكي



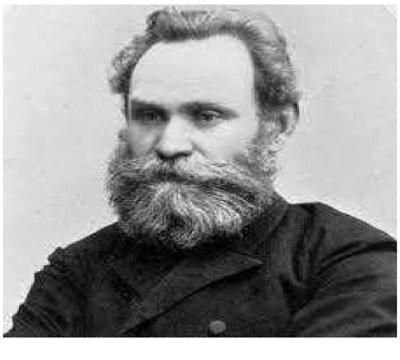


التحقق التجريبي

- لاحظ بافلوف بأنه أصبح الجرس بذلك مثيرا شرطيا، يمكن أن يحدث استجابة لعابية

- بتكرار دق الجرس بدون تقديم الطعام لفترة طويلة كانت كمية اللعاب تقل شيئا فشيئا إلى أن انقطعت و هذا يعرف بظاهرة الانطفاء

<u>نظريات التعلم اولاً ـ الاشراط الكلاسيكى ـ للعالم الروسى بافلوف</u>



- **نظرية بافلوف في التعلم**

إن أول رجل درس التعلم في ظروف تجريبية حسن ضبطها كان العلامة الروسي المشهور (إيفان بافلوف (حيث قام حوالي 1900م بدراسة عملية الهضم

- عند الكلب في المختبر وقام بقياس مقدار أو كمية اللعاب الذي يفرزه الكلب عند اطعامه، وفي أحد الايام بينما كان يقترب من كلبه وبيده طبق الطعام
- لاحظ أن لعاب الكلب بدأ يسيل فادرك أن مجرد رؤية الطعام تؤدي إلى احداث الاستجابة التي تثار حين يلامس مسحوق اللحم (الطعام) لسان الكلب
- وهكذا كرس بافلوف جهوده العلمية اللاحقة لدراسة هذه الظاهرة واظهار حقيقتها. ونظرية بافلوف تقوم اساساً على عملية الارتباط الشرطي التي مؤداها انه يمكن
- لأي مثير بيئي محايد أن يكتسب القدرة على التأثير في وظائف الجسم الطبيعية والنفسية إذا ما صوحب بمثير آخر من شأنه أن يثير فعلاً استجابة منعكسة طبيعية أو اشراطية أخرى .وقد تكون هذه المصاحبة عن عمد أو قد تقع من قبيل المصادفة

بعض التطبيقات العملية للنظرية :

اسهمت دراسة الاشراط إلى جانب مساعدتها في التعلّم وكيفية عمل الدماغ في حل الكثير من مشكلات الانسان. وهكذا فإن المعالجين النفسيين يرون أن مبادئ الإشراط ذات أهمية بالغة في تفسير الكثير من أنواع الأمراض النفسية من مثل الرهاب والشذوذ الجنسي والوسواس وفي علاج القلق والمخاوف.

إن عملية الإشراط تفسّر كيفية تكّون المخاوف واستعمال مبدأ المحو التجريبي مفيد في القضاء عليها. بيد أنه لا بد ملاحظة أن هذه الطريقة يجب أن تستعمل بحذر شديد وضمن تنظيم معين وذلك لأن بعض الأشخاص تزيد مخاوفهم إذا قسروا على ممارسة الأعمال أو المواقف التي تخيفهم بدلا من أن تنقص.

<u>سأعطيك مثالا حتى تتضح الرؤيه أكثر</u>

- **اذا أراد شخص أن يستمر على قيام الليل .. وهذا سلوك جدا ايجابي..**

واراد أن يحفز نفسه باستخدام هذه النظريه..

فيمكن تطبيق النظريه كالتالي..

م ط = ورقه كبيره مكتوب عليها الحديث التالي..

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " ان في الليل لساعة ، لا يوافقها رجل مسلم يسأل الله تعالى خيرا من أمر الدنيا والآخره ، الا أعطاه اياه ، وذلك كل ليلة " رواه مسلم.

س ط = فرحه..

م ش = قيام الليل..

س ش = فرحه..

<u>ملاحظه : تعلق اللوحه أمام نظر الشخص بحيث اذا قام من الفراش رآها امامه..</u>

- عندما يقوم الشخص في آخر الليل .. سوف يرى اللوحه عليها الحديث..

سيؤدي ذلك الى شعوره بالفرحه لشعوره أن مشاكله ستنتهي بالدعاء..

- عندما يعمل عمليه التعزيز هنا..

بحيث اذا قام للصلاه وهو ينظر الى اللوحه سيؤدي ذلك بالضروره الى الفرحه..

- يكرر عمليه التعزيز مرات..

-يجد بأنه بعد فتره سوف لن يحتاج الى النظر الى اللوحه ويمكن كذلك الاستغناء عنها ..

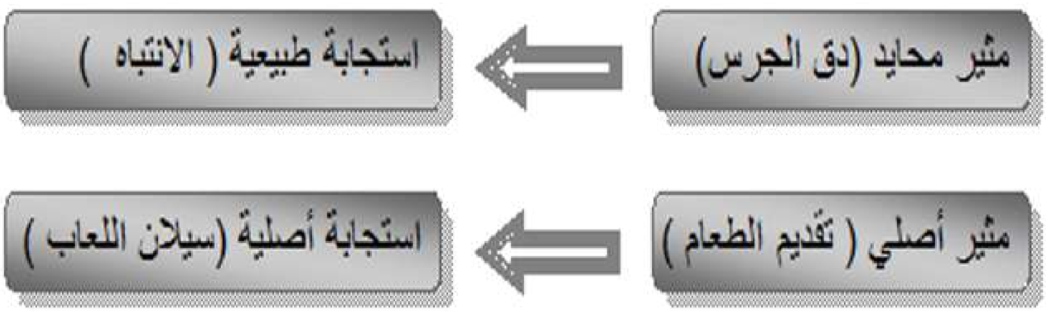
فبمجرد القيام لصلاه الليل سوف يجد الفرحه تتسلل الى قلبه مباشره..

وكذلك مع اي سلوك آخر نريده فينا.. يمكن اتباع خطوات النظريه

ويمكن تلخيص التجربة فيما يلي

*م **ط** الطعام(مثير طبيعي) : **س** إفراز اللعاب (استجابة طبيعية).
ح ١ الجرس وحدة (مثير محايد) : لا يحدث إفراز اللعاب.
م١ +ح (الطعام +الجرس) : إفراز اللعاب.
وبتكرار م١ +ح عدة مرات فإن :
ح (الجرس وحدة) استجابة لعابية. تسمي ش (استجابة شرطية).
Conditioned Reflex

.



تفسير ثورندايك للتعلم

-:



ولد ثور ندايك سنة 1874م وهو أول من ادخل نماذج معينة من الحيوانات في معلم علم النفس وقام بالتجربة عليها وفق أجهزة خاصة وقد استخدم في هذه التجارب القطط والكلاب والفئران وكان يضعها في مأزق ومتاهات بسيطة 0

➢ <u>نظرية ثورندايك: (نظرية المحاولة والخطأ)</u>

سميت نظرية ثورندايك بأسماء كثيرة: المحاولة والخطأ، الوصلية، الانتقاء والربط، الاشتراط الذرائعي أو الو سيلي، لقد اهتم(ثورندايك)بالدراسة التجريبية المخبرية وساعد على ذلك كونه اختصاصياً في علم نفس الحيوان . وكانت اهتماماته تدور حول الأداء والجوانب العملية من السلوك مما جعله يهتم بسيكولوجية التعلم وتطبيقاته في التعلم المدرسي في إطار اهتماماته بعلم النفس والاستفادة منه في تعلم الأداء وحل المشكلات.

سلم التعلم سؤال لك عزيزى القارئ...............؟

هل يمكننا اعتبار تعلم الصلاة وادائها مهارة ؟

- **نعم يمكننا اعتبار تعلم الصلاة مهارة ، باستثناء عملية اللاوعي ، فان المطلوب من المسلم ان ، يعي ما يقوم به اثناء الصلاة من الفاظ وحركات ،حتى يقوم بها بكل سهولة ويسر . وهذا يحتاج الى وعي في مجاهدة النفس .**

معنى المهارة ⟸ في اللغة :الحذق و الاتقان

في الاصطلاح : ⟸القدرة اللازمة لاداء عمل معين بسرعة ودقة و اتقان .وفى الحديث : عن عائشة رضى الله هما قالت عن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: " الماهر بالقرآن مع السفرة الكرام البررة، والذى يقرأ القرآن ويتتعتع فيه وهو عليه شاق له أجران".

مقولة شهيرة لفيلسوف صيني:

راقب أفكارك لأنها ستصبح كلماتك

راقب كلماتك لأنها ستصبح أفعال

راقب أفعالك لأنها ستتحول إلى عادات

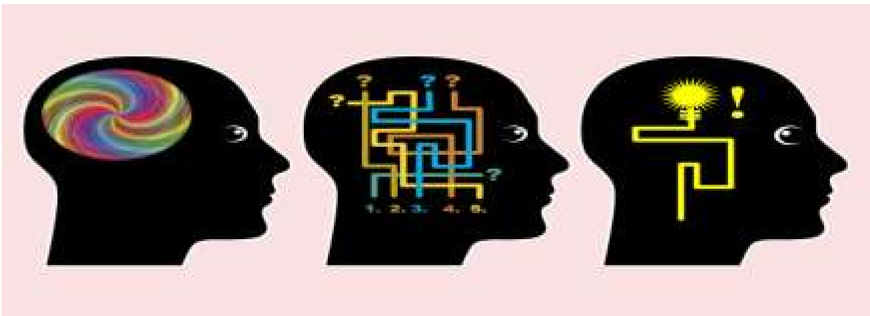
راقب عادات لأنها تكون شخصيتك

راقب شخصيتك لأنها ستحدد مصيرك

تبدأ حياة الإنسان بمولود لاحول له ولا قوة ولا قدرة على فعل شيء إلاّ تلك الأفعال اللاإرادية، ثم تستمر حياته ويكبر الطفل لتصبح بيئته هي التي تحركه وتدفعه لتعلم المهارات والسلوكيات التي لم يعرفها، يبدأ بتعلمها حين يرى من حوله يقومون بها ثم يبدأ بتجربتها و التدرب عليها (حتى يتقنها ويقوم بها دون مساعدة أحد مثل: (المشي ، الكلام ، الاستحمام... إلخ

تُعرّف المهارة السلوكية بأنها القدرة على الأداء بشكل فعّال في ظروف معينة يجد المرء نفسه بها، بحيث تتحقق لدى المتعلم بجهده الذهني فتكون قد أصبحت جزءاً من مخزونه وأصبح يستعملها في مواقف مختلفة، وكررها وحقق المستويات التي تتنبأ عن اتقانها في معالجة المواقف، وتنظيمها وهنا تصبح المهارة عملية ذهنية أي تصبح جزءاً من ذاته المعرفية الذهنية

.

- 

هناك اربع مراحل لاكتساب المهارة :



- **مرحلة اللاوعي واللامهارة**
- **مرحلة الوعي واللامهارة**
- **مرحلة الوعي والمهارة**
- **مرحلة اللاوعي والمهارة**

قام علماء علم النفس التربوي بتقسيم عملية تعلم المهارات السلوكية إلى أربعة مراحل تتكون من خلالها السلوك في ذهن الإنسان حتى يصبح جزءاً من شخصيته، و هذا السلّم ينطبق على أي مهارة يتعلمها المرء في أي عمر من حياته سواء كان ذلك في الطفولة المبكرة، أم في الشباب، أم الكهولة.

1 0لا مهارة في اللاوعي

في بداية حياة الإنسان لم يكن يعرف أنّ هناك كائنات تمشي على قدمين حتى بدأ برؤيتها تسير أمامه طوال الوقت، و تتكلم لغة يبدأ تدريجياً بفهمها .

في البداية لا يعرف المرء أنّ هناك مهارة كهذه، ولا يعرف أنّ هناك سلوكاً كالمشي والأكل بالملعقة، و الكثير من السلوكيات الأخرى.

في مرحلة ما من حياتي لم أكن أعرف أنّ هناك مهارة تسمى التعلم الناشط، و بالتالي لم أكن

أستخدمها في دروسي و هذه المرحلة يمكن أن تنتهي بلحظة ترى فيها هذه المعلومة في كتاب ما أو مقال في موقع ما ، تنتهي في لحظة يرى فيها الطفل من يمشي ويتكلم أمامه.

2 0 لا مهارة في الوعي

في اللحظة التي تتعرف فيها على وجود تلك المهارة في الحياة تدخل في المرحلة الثانية والتي تقرر أنت مدتها التي قد تطول أو تقصر؛ لأنّ الأمر الآن بيديك أنت و انتقل من مرحلة اللاوعي إلى الوعي،و الوعي هو أساس الحياة و المرحلة العليا من التفكير، فحين تنتقل المعلومات إلى الوعي فهي قد طفت على السطح وصار بإمكانك اصطيادها و الاستفادة منه ا أنت الآن تعرف أنّ هناك مهارة المشي، وتعرف أنّ هناك التعلم الناشط، وتعرف أنّ هناك سيارة يمكنك أن تقودها، وأنّ هناك لغة سنسكريتية لتتعلمها وتتقن التحدث بها... الكرة الآن في ملعبك...

ما الذي يدفع طفلاً لتعلم المشي؟ أو يجعلك تسعى لتعلم قيادة السيارة، أو تحاول إتقان اللغة السنسكريتية وتعلم التحدث بها؟

هنا يلعب الحافز دوراً أساسياً في الانتقال للمرحلة التالية، فبينما قد تتجاهل وجود اللغة السنسكريتية و لا ترغب بتعلمها تقوم بتعلم قيادة السيارة، أو مهارة إدارة الانفعالات و ضبطها...

3 0مهارة في الوعي

زمنياً هذه المرحلة تستغرق الوقت الأطول؛ لأنّها تتضمن تعلم المهارة بتفاصيلها كلها، و التدرب عليها حتى إتقانها

تتعلم اللغة الجديدة كلمة كلمة ثم تبدأ بتشكيل جمل حتى تستطيع كتابة مواضيع وقراءة كتب كاملة بها، تبدأ قيادة السيارة بالكثير من الأخطاء و الحوادث البسيطة و الارتباك أثناء النقلات في السرعة و إيقافها في المكان المناسب، و تحتاج أن تكون خلال هذه المرحلة بكامل وعيك أثناء التعلم حتى تستطيع الإلمام بكل ما يحدث حولك، والتركيز على عملية التعلم و فهمها بشكل كامل

4 0 مهارة في اللاوعي

بعد كل ذلك التدريب والوعي بالمعلومات و محاولة القيام بكل شيء كما يجب، تصل إلى مرحلة القيام بتلك المهارة دون أن تفكر بكل خطوة أثناء القيام بها.

تقود السيارة وأنت تأكل، وتفكر، وتخطط ليومك كاملاً دون أن تفكر بكل حركة عليك أن تقوم بها، تتحدث لغة تتقنها ببراعة وطلاقة دون حاجة إلى التوقف لثوان قبل أن تتفوه بأي جملة، وتضع الزمن المناسب لها أو الكلمة المناسبة للسياق.

- **الآن أنت تمتلك المهارة و التي باتت جزءاً لا يتجزأ من شخصيتك، وحتى لو تركت ممارستها فترة من الزمن ستعود لها وكأنك لم تتركها؛ لأنّها باتت جزءاً من عقلك اللاواعي الذي لا ينسى ولا يهمل شيئاً تراه، فهو المخزن العملاق الذي يحوي كل ذكرياتك و مهاراتك.**

للإنفعال نمو منطقي في درجة شدته يعبر عن كل مرحلة منه بوصف معين :

- **الكره ← البغض ← الغيظ ← الحنق ← السخط**
- **السعادة ← الانشراح ← السرور ← الفرح ← البهجة**

لماذا تحدث الانفعالات التالية :

الدهشة ⇐ شيئ غير متوقع يستحق المشاهدة

الخوف ⇐ خطرمتوقع ⇔ تهدي للحياة

الشعور بالذنب ⇐ خرق قيمة اجتماعية او دينية

الاحراج ⇐ ارتباك ⇔ خجل ⇔ تناقض

الحب ⟸ تركيز في المشاعر الرغبة في التقرب والتودد

- **هناك انفعالات مركبة من عدة انفعالات أخرى مثل الغيرة وهي انفعال مركب من الحب والغضب والحزن**

القدرة على التنبؤ بالانفعالات المستقبلية بدقة وتوقع الانفعال الأكثر احتمالا من المهارات الصعبة لكنها مؤشر على الذكاء الانفعالي

<u>الذكاء الإنفعالى وسمات الشخصية</u>

الانبساط ⟸ إنطواء

النضج الانفعالي ⟸ العصابية

سواء الشخصية ⟸ الذهانية

شخصية انبساطية	**شخصية عصابية**
⇓	⇓
ذكاء انفعالي	**تشوه انفعالي**

كيف يساعد الذكاء الانفعالي معلم الطلبة الموهوبين على تطوير الأداء:

يساعد الذكاء العاطفي البشر على إدراك عواطفهم. إنها تساعد على جعل التواصل الشخصي

أفضل مما يؤدي بالتالي إلى زيادة في الأداء اليومي والوظيفي المهني. يعد التدريس ، وخاصة التدريس في البيئة السريرية ، من بين المهن التي تحتاج إلى مستوى عالٍ من الذكاء العاطفي نظرًا لارتباطه بالتفاعلات البشرية .... يعتقد الباحثون أن المدرسين ، بالإضافة إلى خبرتهم في EI في الموضوع ومعرفة التعليم والتعلم ، يحتاجون إلى الذكاء العاطفي وإذا أهملوا التدريس ، فإن قيمة معرفتهم في الموضوع وأساليب تعلمهم التعليمية تتناقص إلى حد كبير وبالتالي ، هذا يؤدي إلى فشل المتعلمين. في الواقع ، يشير التعليم باستخدام الذكاء العاطفي إلى انتباه المعلم نحو البعد العاطفي للتعليم-التعلم من أجل زيادة ميل الطلاب يقوم المعلم المختص اجتماعيًا وعاطفيًا بالتواصل المناسب مع المتعلمين ، ولديه إدارة فعالة للفصل الدراسي ، وينجح في تنفيذ برامج التعلم الاجتماعي والعاطفي. هو / هي تخلق مناخًا إيجابيًا في الفصل من خلال التحكم في ثلاثة من العوامل المذكورة أعلاه والتي تؤدي إلى تحسين الأداء الأكاديمي وتعلم المهارات الاجتماعية والعاطفية من قبل الطلاب. بالإضافة إلى ذلك ، تساعد هذه الكفاءة المعلمين في تقليل إجهادهم المهني من خلال ضبط النفس العاطفي .

يكشف النظر في البيئة السريرية عن أهمية الكفاءة الاجتماعية والعقلية للمعلمين ويساعدهم على التدريس بشكل أكثر كفاءة في مثل هذه الحالات ، مقارنة بالبيئات غير الإكلينيكية. في مثل هذه المواقف ، يتعلم الطلاب والمريض والمدرس ، مع أعضاء آخرين في فريق الرعاية الصحية ، تفاعلًا ثلاثيًا مع بعضهم البعض الأدوار العديدة للمعلم - اهتمامات الطلاب المختلفة ، والحفاظ على سلامة المرضى تم ذكر ذلك ، وعدم القدرة على التنبؤ بالموضوع الذي تمت مناقشته يمثلان تحديًا للمعلم السريري. علاوة على ذلك ، في معظم الوقت ، يكون المريض مريضًا أو ضعيفًا جدًا ، وبالتالي يجد / هي مناقشة علمية من جانب السرير لتكون مملة . من

(EI)

ناحية أخرى ، في مثل هذه المواقف ، يشعر الطلاب بالعواطف والضغوط مثل الخوف من ممارسة المهارات العملية ، والتعاطف مع المرضى ، والضغط الناتج عن ضيق الوقت ، والتوقعات غير الواقعية التي يمكن أن تلعب دورًا في التعب وتقلل من تعلمهم. . لذلك ، فيما يتعلق بأهمية استخدام الذكاء الاصطناعي في فعالية التدريس السريري الخطوة الأولى لبدء الاتصال ومفتاح استخدام الذكاء العاطفي هي الوعي الذاتي العاطفي. يدرك الأشخاص الذين لديهم هذه القدرة عواطفهم الشديدة مثل الغضب والاشمئزاز والتفكير في الأسباب المحتملة والمحفزات من خلال الوعي الذاتي العاطفي. يحاولون أيضًا إدارة هذه المشاعر ولديهم ردود أفعال في الوقت المناسب ، وبالتالي ، يمكنهم إجراء العملية التعليمية على الرغم من التعب والتهيج الناتج عن الحمل الزائد على عملهم. لديهم أيضًا رد فعل مناسب أثناء التزامهم بالهدوء والثقة بالنفس في المواقف العصيبة وغير المتوقعة من التدريس السريري ، وفي نهاية المطاف ، يديرون الأحداث بشكل أفضل. يدعم هؤلاء المعلمون طلابهم عاطفياً من خلال التزام الهدوء ، كما وهم يعرفون أن القلق سوف يزعج التعلم يعرف المعلمون الذين يعانون

من الذكاء العاطفي عواطفهم ومعرفة كيفية تحفيز الشغف الذاتي والتحفيز. يمكنهم إظهار اهتمامهم بالتعليم والمحتوى التعليمي من خلال حماسهم والتأكيد على أهمية المحتوى التعليمي. في مثل هذه الحالة ، من خلال ملاحظة حماس المعلم ، يعبر المتعلمون أيضًا عن اهتمامهم بالتعلم. يعد وعي المعلمين بكيفية اتصالهم بالآخرين وموقفهم من المتعلمين أمرًا مهمًا. هل يعتقد المعلم أن الدارسين هم من المضطهدين الذين يفتقرون إلى المعرفة الكافية؟

أو هل يعتقد / هي أن المرضى والعاملين يساعدونه في تجربة التدريس؟ ستؤثر مواقف المعلم في شعوره / سلوكه. في هذه المرحلة ، يجب على المعلم إدارة مواقفه.

يحدث تشكيل سلوكيات الأطباء أثناء تعليمهم في شبكة متطورة من الاتصالات ، بما في ذلك العديد من الأشخاص في مختلف المهن ذات الخلفيات التعليمية المختلفة من داخل وخارج كلية الطب. والهدف الرئيسي لهذه الفرق هو تعزيز رعاية المرضى. من ناحية أخرى ، يتمتع الطلاب في مختلف المستويات في البيئة السريرية بفرصة للحصول على تعليم مهني يكون فيه التعلم من أقرانهم ، ومع أقرانهم ، وعن أقرانهم جزءًا من التجربة التعليمية. تأثير مهم على التعلم ، والهوية الاجتماعية للطلاب ، وسلوكه المهني. يمكن للمدرس الحاصل على درجة عالية من الذكاء العالي إنشاء شبكة اتصال رسمية وواسعة. يشجع هذا الشخص أعضاء المجموعة على التعاون ويجعلهم متحمسين لعمل الفريق. يسعى / تسعى إلى إنشاء هوية جماعية وروح ، والالتزام ، ويشجع المتعلمين على معرفة ومثل أقرانهم في المجموعة.. ينشئ هذا الشخص علاقات تمكن الاتصالات التي لها فائدة متبادلة ويحاول حل المشكلة (المشاكل) عند حدوث أي تعارض. في البداية ، عندما يتم تشكيل مجموعات التواصل والتعلم ، فإن وضع القواعد واللوائح يمنع حدوث السلوكيات الخاطئة ويؤدي إلى مجتمع منظم. هذا يشجع الطلاب على أن يكونوا مسؤولين عن سلوكياتهم. يولي المعلم المؤهل اجتماعيًا وعاطفًا اهتمامًا وثيقًا بعلاقة الطلاب مع الآخرين من أجل اكتشاف التحديات التي يواجهها الطلاب وإدارتها. بالإضافة إلى ذلك ، من خلال التعرف على المناهج المخفية ، يؤثر هذا المعلم على الطلاب ويساعدهم على تحسين وعيهم بشبكة الاتصال هذه والرسائل المنقولة من خلالها.

خلق بيئة داعمة

عندما يكون لدى أي طالب سؤال ، هناك فرصة للمعلم لتبني مهاراته الخاصة في الإجابة على الإجابة. إذا كان المعلم يدير إجابته / إجابتها جيدًا ، فيمكنه / لها التأثير إيجابًا على دوافع المتعلم وبيئته العاطفية عند تكييف الإجابات ، يجب على المدرسين إيلاء اهتمام كبير للمستوى المعرفي والعاطفي. على المستوى المعرفي ، تعزز إجابة المعلمين فهم الطلاب

وعلى المستوى العاطفي ، يمكن أن تؤثر على حماسهم وثقتهم بأنفسهم. عندما يخشى الطلاب من ممارسة مهارة عملية غازية ، يكون المعلم السريري الحاصل على درجة عالية من الذكاء

العاطفي مدركًا لمخاوفهم ويصمم بيئة داعمة للطلاب لممارستها مهارات جديدة ويشجعهم على تطوير الثقة بالنفس. في مثل هذه البيئة ، يجري الطلاب المقابلات والفحوصات البدنية للمرضى دون توتر من ناحية أخرى ، يجب على المعلم السريري أيضًا تلبية توقعات المرضى في التدريس بجانب السرير. المريض ، قلق بشأن مرضه ، يتوقع أن يعالج من قبل الطبيب المعالج. عندما يواجه المرضى الطلاب الذين يدرسونهم ويعاملونهم ، فإنهم يعتبرون أنفسهم أدوات للتعليم ، ووجود عوامل مثل عدم وجود خيار ، والكشف عن أسرارهم ، والشعور بأنهم في خطر من المخاطر الجسدية قلل من دوافعهم للمشاركة في التعليم. على العكس ، عندما تُحترم حقوق المرضى ، فإنهم يستمتعون بالمشاركة في التعليم السريري. لذلك ، مدرس مع القدرة الاجتماعية والعاطفية واحترام حقوق المرضى يخلق بيئة يمكن للمرضى فيها طرح الأسئلة بحرية حول مرضهم والتعبير عن مشاعرهم الخاصة. يعتقد جولمان أن إحدى كفاءات EI هي الكفاءة في تطوير الآخرين. يكتشف الشخص الذي يتمتع بقدرة عالية من الذكاء العاطفي مواهب الآخرين ويعطيهم ردود فعل فعالة. التغذية الراجعة هي شكل من أشكال التواصل يتم الحصول على المعلومات من خلال مراقبة أداء الطالب ، ويتم نقلها في بيئة آمنة من خلال المعلم المتبادل- تفاعل الطلاب. يشكّل المعلم الحاصل على درجة عالية من الذكاء التفاعلي الحوار في جو غير مهذب ومحترم مع إدراكه لأفكار ومشاعر المتعلمين ،مما يقلل من مقاومة المتعلمين ضد رسائل الملاحظات. يستمع مثل هذا المعلم أولاً للمتعلمين قبل تقديم تعليقاتهم وتساعدهم على إدارة عواطفهم في بداية كل دورة ، يجب على المعلم أن يسأل طلابه / الطلاب عن كيفية رغبتهم في تلقي الملاحظات والخطط الخاصة بها. قبل تقديم الملاحظات ، يجب عليه / لها وضع خطط مع طلابه من أجل لاختيار أفضل وقت ومكان. يوجه الطلاب إلى ما هو متوقع من الملاحظات ويظهر لهم / قلقه بشأن تحسينهم. يستخدم المعلم ذو المهارات الشخصية وجهات نظر المرضى والموظفين وزملاء آخرين لتقييم أداء المتعلمين وإكمال ملاحظاتهم. بالإضافة إلى ذلك ، يشجع هو / هي المتعلمين على طلب ملاحظات من موارد مختلفة

تقييم التدريس الخاص بك

عالية هو التقييم الذاتي ، والتفكير في التجارب السابقة ، EI أحد الميزات الرئيسية للعمل مع والعمل التعاوني مع الآخرين. في عملية التقييم الذاتي ، يحكم المعلم على كفاءته ومدى كفايته في المعرفة والأداء والمعتقدات ويكتشف نقاط قوته وضعفه. في مثل هذه العملية ، يكون المعلم على دراية بوضعه التعليمي. من خلال التفكير في خبراتهم التعليمية مع الإشارة إلى الأدلة العلمية. بالإضافة إلى ذلك ، لا يتلقى دفاعًا بشأن تلقي الملاحظات بل يسأل الآخرين (الزملاء والموظفين والطلاب) للتعبير بصدق عن وجهات نظرهم بشأن تعليمه السريري، وبهذه الطريقة ، يجد الطلاب ذلك أيضًا من الأسهل قبول ملاحظات المدرسين. يعتقد جولمان أن الأشخاص ذوي الكفاءة العالية في التعليم المهني يتبنون مثل هذه العملية لتحسين أنفسهم وتطوير معايير أفضل لأداء أفضل ويوفرون على نحو متفائل فرصًا لتعديل وظائفهم. يمكن لمثل هذا المعلم إدارة اتصالاته مع الموجودين في البيئة السريرية من خلال مراجعة المعرفة التي حصل عليها بالفعل. في مثل هذه العملية ، يمكن للمدرس التفكير في حالته كمثال نموذجي و تحسين هذه الحالة من خلال تقديم السلوكيات المناسبة وشرح السلوكيات المناسبة للطلاب يعتقد جولمان أن التوجه نحو الخدمة هو قدرة من لديهم درجة عالية من الذكاء العاطفي ، والشخص الذي لديه مثل هذه القدرة حريص على مساعدة وخدمة العملاء. لذلك ، .يجعل نفسه دائمًا متاحًا للمتعلمين والمرضى EI فإن المعلم السريري المصاحب لـ

ذكر سوتكين ، في دراسة مراجعة الأدب ، أن التوافر هو سمة من سمات المعلم السريري. مثل هذا المعلم متاح للمرضى والمتعلمين بعد انتهاء التدريس وهو حريص على مساعدتهم. هو / هي أيضًا يقبل شخصياً مسؤولية تلبية احتياجات المرضى والمتعلمين. يقضي هذا المعلم الكثير من الوقت على المتعلمين بعد التدريس ، ويجيب على أسئلتهم ، ويجري مناقشات معهم. علاوة على ذلك ، يمضي هو / هي مزيدًا من الوقت لمراقبة أداء الطلاب عند إجراء

المقابلات والامتحانات البدنية. هو / هي تراقب مدى رضا المرضى والمتعلمين عن عملية التدريس الخاصة به وتسعى دائمًا إلى فعل الشيء نفسه. هو / هي تحاول أن تخطط لتدريسها على أساس احتياجات المتعلمين.

من هو الشخص الذكي انفعالياً؟

الإدراك الواضح لدوافعه الشخصية بما في ذلك وعيه بمختلف المشاعر التي تتملكه حتى وهو في قمة الانفعال

- **يثق في نفسه ويتحمل مسؤولية أفعاله وينزع للاستقلال في تصرفاته وآرائه**
- **يتمتع بدرجة عالية من الصحة النفسية بما في ذلك الخلو النسبي من اضطرابات القلق والكآبة و ينظر للحياة بتفاؤل وإيجابية**
- **قد يشعر أصحاب هذا النوع من الشخصية بالكدر والضيق أحياناً كالآخرين ولكنهم يستطيعون التخلص من هذه المشاعر في فترات قصير بسبب ما يتسمون به من عقلانية وحنكة لديهم قدرة عالية على التحكم في تقلباتهم الانفعالية، مع توظيف مشاعرهم وعواطفهم لما فيه الصالح الشخصي دون تضحية بصالح الآخرين**
- **يتفهمون جيداً ما يواجههم من آمال أو آلام ومن ثم تتسع الفرص أمامهم للنجاح والتفوق وتكوين علاقات إنسانية فعالة بالآخرين**

كيف نرفع معدل الذكاء الانفعالى :

- **الهدوء والاسترخاء**
- **الوعي بالمشاعر والانفعالات السلبية**
- **المشاعر الطيبة**

- **تقبل النقد**

الابتعاد عن التعصب

الذكاء العقلى والذكاء الإنفعالى

الذكاء العقلى والذكاء الانفعالى هما تعبيران عن نشاطين لمناطق مختلفة من الدماغ .

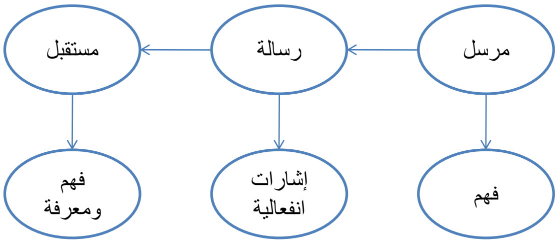
1 0 قشرة الدماغ هى المسؤولة عن الذكاء العقلى.

2 0 اللوزة وقرن أمون هما المسؤولان عن الذكاء الانفعالى وتسميان الدماغ الانفعالى .

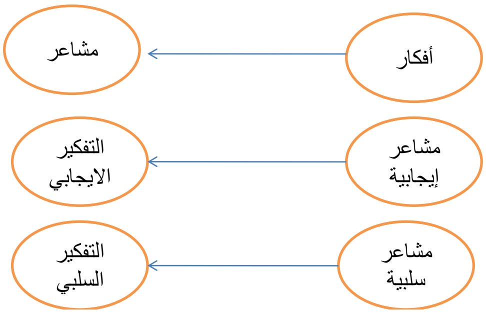
إن تكرار إفراز هرمون الكورتيزول يؤدى إلى اتلاف الوصلات العصبية بين اللوزة وقرن أمون وقشرة الدماغ ويؤثر ذلك على الذاكرة والتعلم والقدرة على إتخاذ القرارات وحل المشكلات .



كيف نساعد الأخرين على فهمنا :

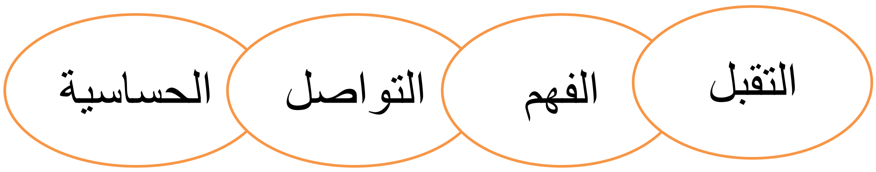


كيف نراقب تقلباتنا المزاجية



★الوجه هو المركز الرئيسي لملاحظة التقلبات المزاجية

المعلم الذكي انفعاليا



لماذا تحدث الانفعالات التالية :

الغضب	ضرر ظلم إحباط
الاشمئزاز	إختلاف في المعايير
الكره	عدم الاستحسان نفور اشمئزاز
الحزن	خسارة شعور بالعجز شعوربالفقدان
السعادة	قيمة هامة راحة فرج

قاعدة 90/10 لـ ستيفن كوفي ،،ستغير حياتك!!!



من أهم القواعد التي استفدت منها في حياتي ، قاعدة ستيفن كوفي المشهورة جداً 90/10، وهي بالحقيقة جديرة وتستحق أن تطبقها بحياتك ، حيث يقول ستيفن كوفي : على الأقل ستتغير ردود أفعالك تجاه مواقف معينة

ما هي هذه القاعدة ؟

من الحياة تتشكل من خلال ما يحدث لنا ، و الـ90 % من الحياة يتم تحديدها من 10% ! خلال ردود أفعالنا

ماذا يعني هذا؟ معنى هذا الكلام أننا في الواقع ليس لدينا القدرة على السيطرة على الـ 10% مما يحدث لنا ، فنحن لا نستطيع منع السيارة من أن تتعطل أو الطائرة من الوصول متأخرة عن موعدها (مما سيؤدي ذلك إلى إفساد برنامجنا بالكامل) ، أو سائق ما قطع علينا حركة المرور أو السير . فنحن في الواقع ليس لدينا القدرة على التحكم بـ10% ولكن الوضع % مختلف مع الـ90 % ، فنحن من يقرر كيف يمكن أن تكون الـ90

كيف ذلك ؟عن طريق ردود أفعالنا ... نحن لا نستطيع التحكم في إشارة المرور الحمراء ، و

لكن نستطيع السيطرة على ردة فعلنا ، لا تدع الآخرون يجعلونك تتصرف بحماقة، أنت تستطيع أن تقرر ماهي ردة فعلك المناسبة

دعونا نتعرف على ذلك بإستخدام هذا المثال الذى طرحه صاحب النظرية : كنت تتناول طعام الإفطار مع عائلتك و فجأة أسقطت ابنتك الصغيرة فنجان القهوة على قميص عملك. لم يكن لك دور فيما حدث هنا ولكن ماسوف يحدث لاحقا سيتقرر حسب ردة فعلك ...بدأت بالصراخ و الشتم و قمت بتوبيخ ابنتك.. فأخذت الطفلة في البكاء ، ثم استدرت إلى زوجتك موبخا إياها لوضعها الفنجان على حافة الطاولة ، وبعد مشادة لفظيه قصيرة بينكما، اندفعت إلى الطابق العلوي و قمت بتغيير قميصك و من ثم عدت إلى الطابق السفلي ، فوجد أن ابنتك قد انشغلت بالبكاء عن إنهاء فطورها و الاستعداد للمدرسة ، و نتيجة لذلك فاتها باص المدرسة و زوجتك كان لابد أن تغادر لعملها .. اضطررت إلى إيصال ابنتك بسيارتك الخاصة إلى المدرسة ، و بما أنك متأخر قدت سيارتك بسرعة 40 ميل في الساعة من أصل 30 ميل في الساعة كحد أقصى.. و بعد 15 دقيقة تأخير و دفع مخالفة مرورية بقيمة 60$ ، وصلت إلى المدرسة .. ركضت ابنتك إلى مبنى المدرسة دون أن تقول لك مع السلامة .. و بعد و صولك إلى المكتب متأخراً 20 دقيقة ، وجدت أنك قد نسيت حقيبتك ....فها هو يومك بدأ بصورة سيئة و استمر من سيء إلى أسوء .. بعد عودتك إلى المنزل تجد توترا في العلاقة بينك ... وبين زوجتك وابنتك. لماذا ؟ بسبب ردود أفعالك منذ الصباح

لماذا كان يومك سيئا ؟

أ)هل هو بسبب القهوة ؟

ب)هل هو بسبب إبنتك ؟

ج)هل هو رجل الشرطة ؟

د)هل أنت سببت لنفسك ذلك ؟

الإجابة هي: لم يكن لك دخل أو سيطرة على حادثة الفنجان ولكن ردة فعلك في الخمس ثواني التالية هي من تسببت في إفساد يومك

هنا هو ماكان ممكن وينبغي أن يحدث .. فنجان القهوة وقع عليك ، و بدأت ابنتك بالبكاء .. وقلت لها بكل لطف: لا بأس يا عزيزتي .. و لكن كوني في المرة القادمة أكثر حذراً و انتباه

.. تتناول المنشفة وتسرع إلى الطابق العلوي .. تستبدل قميصك وتتناول حقيبة أوراقك وثم تعود إلى الطابق السفلي في الوقت المحدد لترى ابنتك من النافذة و هي تصعد إلى حافلة المدرسة ملوحة بيدها لوداعك تصل إلى عملك مبكراً بـ 5 دقائق و تحيي زملائك بكل مرح و ابتهاج .. ويبدي رئيسك تعليقا حول يومك الرائع.

لاحظت الفرق؟ يوجد سيناريوهان مختلفان .. لهما نفس البداية ،ولكن نهاية مختلفة لماذا ؟ بسبب ردة فعلك .. و في الحقيقة لم يكن لديك أي سيطرة على الـ 10% التي حدثت أما الـ 90% الأخرى فتم تحديدها عن طريق ردة فعلك

هنا بعض الطرق لتطبيق القاعدة إذا قال أحد الأشخاص : بعض الأشياء السيئة عنك ، فلا تكن مثل الأسفنج .. بل دع الهجوم يسيل عليك مثل الماء على الزجاج .. و لا تسمح للتعليقات السلبية أن تؤثر عليك !

فردة الفعل الإيجابية لن تفسد يومك ، بينما ردة الفعل السلبية قد تؤدي إلى فقدانك للأصدقاء .. أو فصلك من العمل و تكون في حالة من العصبية و الإرهاق ..... إلخ

كيف تكون ردة فعلك إذا قطع عليك أحد الأشخاص حركة السير ؟؟ هل تفقد أعصابك ؟ هل تضرب مقود السيارة بقوة حانقا. أحد أصدقائي أسقط مقود السيارة!

هل تشتم؟؟ هل يرتفع ضغط دمك عاليا ؟ من سيهتم إذا وصلت إلى العمل متأخراً بعشر ثواني ؟ لماذا تسمح للسيارات بإفساد قيادتك

ذكر قاعدة الـ 90/10 و لا تقلق لما سيحدث لكَ بعد ذلك

قيل لك بأنك فقدت وظيفتكَ ... لماذا الغضب و الانزعاج و الأرق ؟ استغل طاقة القلق ووقتك في إيجاد وظيفة أخرى

تأخر إقلاع الطائرة ، وأفسد ذلك برنامجكَ اليومي .. لماذا تصب جام غضبكَ و إحباطكَ على مضيفة الطائرة ؟ هي ليس لديها القدرة على التحكم في موعد وصول الطائرة. استغل وقتكَ ... في الدراسة أو التعرف على مسافر آخر

التوتر لن ينتج عنه إلا تعقيد أوضاعك وجعلها إلى الأسوء.

ثلاث خطوات أولى يمكنك الآن أن تقلل من إحتراق الدماغ

نحن نستخدم أيضا شكلا محددا لمكافحة الإرهاق من الإرتجاع العصبى يعرف بالعلاج العصبى فى جميع برامجنا ، والذى يصل إلى "حالة الشفق"للمخ فى حالة الدماغ العميق بين النوم والإستيقاظ بحيث يمكننا تسخيرها بإستخدام جلسات الحالة العصبية العميقة لتدريب الدماغ .مما يؤدى إلى شعور عميق بالجهاز العصبى من الترميم ،وتحسين الرؤية وتحسين مستويات الطاقة وتقليل تنشيط الجهاز العصبى الودى أى خفض إستجابة " الكفاح من رحلة "الإجهاد .

- **إبدأ فى القيام بالتأمل البسيط القائم على التنفس أول شئ فى الصباح ومرة أخري قبل البدء فى النوم لمدة 5 دقائق كل جلسة وإضافة دقيقة كل 2-3 أيام حتى تصل إلى 20 دقيقة لتقليل إجهاد الدماغ والإرهاق.**
- **قم بتبديل أى مادة الكافيين بعد الساعة 11 صباحا للحصول على مزيج مكمل غذائى عشبى للحصول على الطاقة دون تجزئة النوم فى وقت لاحق : مزيج من ريشى ، تشاغا ، الفطر كورديسيبس وجذر عرق السوس هى مكونات جيدة للبحث عنها .**

- **أغلق جميع الشاشات الإلكترونية بحلول الساعة 8 مساء ، بما فى ذلك أجهزة التلفاز والهواتف الذكية والكمبيوتر المحمول لأن هذه الأجهزة التى تعمل بالضوء الأزرق تعطل دورات هرمون الميلاتونين أثناء النوم وتشقق النوم العميق فى وقت لاحق من الليل .**

يمكن استخدام مقياس جيلدرد للاحتراق النفسي كمؤشر للاحتراق النفسي ، وقد يكون بالإمكان استخدامه من قبل المرشد نفسه ، و ذلك من خلال الإجابة عليه ، و إذا أجبت عليه بشكل كامل ارجع الى الأسئلة و قرر بنفسك ما إذا كانت أجابتك تظهر هل أنت بدأت بالحكم على نفسك انك مرهق ، أو انك بدأت في التأملات السيئة أو انك بشكل عام لديك الاحتراق النفسي .

معارض بشدة 7

معارض 6

معارض باعتدال 5

لا اعرف 4

موافق باعتدال 3

موافق بشدة 2

موافق 1

مقياس جيلدرد للاحتراق النفسي Gilder Burn-out Inventory

اجب عن هذه الأسئلة " المقياس بوضع إشارة x فوق المكان المناسب

-معارض بشدة

-معارض

-معارض باعتدال

-لا اعرف

-موافق باعتدال

-موافق بشدة

-موافق

على أية حال على المقياس المدرج كما ترى في المثال أدناه :

موافق موافق موافق لا اعرف معارض معارض معارض

بشدة باعتدال باعتدال بشدة

I ——— I ———I ——I ——— I —— I X——I

هنا تعني (X) موافق

1. إن الإرشاد عمل جدير بالاهتمام، لذلك فان اتجاهاتي نحو الإرشاد ثابت .

موافق موافق موافق لا اعرف معارض معارض معارض

بشدة باعتدال باعتدال بشدة

I ——— I ———I ——I ——— I —— I ——I

2. هناك أعمال عديدة أقوم بها كل يوم .

موافق موافق موافق لا اعرف معارض معارض معارض

بشدة باعتدال باعتدال بشدة

I ——— I ———I ——I ——— I —— I ——I

.3. إن تعاملي مع العميل يقوم على أساس علاقة منطقية مبدوئها انه إنسان له شخصية مميزة ، و لا أتعامل معه على انه حالة .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ——I ——— I —— I ——I

4.عندما يحول إلي عمل إضافي فإنني دائما مستعد للقيام به .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ——I ——— I —— I ——I

5. إن حياتي الشخصية متعبة كذلك نتائج عملي الإرشادي .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ——I ——— I —— I ——I

6. اشعر بأن أخطائي و عيوبي واضحة فلذلك احتاج لإخفائها .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

7. إن حياتي العملية أنساها عندما أعود إلى المنزل و أنسى كل ما يتعلق بالعملاء و اركز تفكيري على راحتي في حياتي .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.8أنا لا ألوم العملاء الذين لديهم مشاكل حيث أن معظمهم لا يستطيعون المساعدة أنفسهم ، فهم ضحايا المجتمع ،لذلك فهم بحاجة إلى دعم مستمر و مساعدة .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.9عند قدوم العميل الي فإنني دائما انظر الى الأمام و أتوقع الرضى "الحسن ."

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.10إنني لا أقوم بعملي بالطريقة التي اعتقدها هي الأفضل ، و هناك آخرين مثلي .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.11إن الحاجة الى التغيير في العمل ضروري و لكنني ليس لدي تلك القوة للتغيير .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.12كثيرا ما اشعر بالرغبة لاقول للعميل ، تظن انت ان لديك مشاكل !ان غالبية الناس تعاني من مشاكل حتى انا ؟ .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.13اجد من السهل الحديث مع المرشدين الاخرين عن مشاعري .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.14اشعر انني مستنزف عاطفيا او "انفعاليا ."

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.15هناك بعض العملاء الذين اجد صعوبة في التعامل معهم .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.16اشعر و انني افقد قابليتي في فهم مشاعر العميل و الاحساس بها .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.17الارشاد عطاء دون اخذ .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

18.يقدر الناس المرشدين بدرجة عالية .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ——I ——— I ——— I ——I

19.هناك العديد من العملاء الذين يستحقون المعاناة لأنهم لا يعيشون حياتهم ضمن المعايير الاخلاقية المقبولة .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ——I ——— I ——— I ——I

20.انا فعلا بحاجة لأخذ راحة من الارشاد .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ——I ——— I ——— I ——I

21.اشعر بالدفء و الصداقة نحو زملائي المرشدين .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ——I ——— I ——— I ——I

22.اشعر ان قدراتي في الارشاد قد اصبحت معروفة و قد اثبتت .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ——I ——— I ——— I ——I

23.ان علاقتي مع العملاء تكون احيانا متعبة ، حيث انها تشير الى موقفي السلبي تجاه العميل .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.24كثيرا ما اغضب عندما اسمع العميل عما فعله .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.25اشعر بأني لائق صحيا و لدي كمية من الطاقة .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.26ان العملاء دائما و ابدا طماعين !! حيث يتمركزن حول ذواتهم و غير مقدرين لجهودي .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.27ان الارشاد يعطيني النشاط في الحياة 'و يدفعني للاستمرار مستقبلا .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.28ليس لدي طاقة للتعامل مع عائلتي و اصدقائي حيث ان الارشاد يأخذ الكثير من الوقت .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.29اشعر بأني مرهق من قبل الناس الذين يأتون الينا .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.30لا استطيع ان اطلق او انفس عن مشاعري في مكان عملي الارشادي ، علي ان اكون هادئا و حليما و صبورا و مهتما طول الوقت .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

31.لا اشعر بأني متحمس بشأن قيمة الارشاد .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

32. كثيرا ما اكون مدركا و متفهما لمشاعر العميل العاطفية ؟ و شعوره بالقلق و الاضطراب او الغضب مني .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.33كثيرا ما اتمنى من العميل فقط ان يذهب .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.34اني اعرف ماذا يفكر المشرف حول قدراتي كمرشد .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.35الوكالة " المؤسسة " التي اعمل بها تهتم بي بشكل جيد ، و عملي فيها مقدر حق

قدره

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.36اشعر باحباط لانه لايوجد احد قادر على حل المشكلات القادمة .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.37ان نموذج الاجابة العفوية تخرج مني بصعوبة .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.38ان عملي في الارشاد اعطاني القناعة ، و هذا ما كنت اتوقع ان احصل عليه من خلال عملي .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.39اشعر غالبا بأني استجيب بسرعة الانفعال بغضب .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

.40نادرا ما اشعر بأنه ليس لدي الرغبة في العمل .

موافق موافق موافق لا معارض معارض معارض

بشدة باعتدال اعرف باعتدال بشدة

I ——— I ———I ———I ——— I ——— I ———I

تعليمات حساب و تفسير GBI

أي مفردة في الاستبيان GBI تحصل على علامة من 1 الى 7 ، المفردات اللاحقة تحسب بطريقة مختلفة ، المفردات " 1 ،3 ،4 ، 7 ، 8 ، 9، 13 ، 18 ، 21 ، 22، 25 ، 27 ، 31 ، 34 ، 37 ، 38 ، و 40 " تحسب كما يلي :

معارض بشدة 7

معارض 6

معارض باعتدال 5

لا اعرف 4

موافق باعتدال 3

موافق بشدة 2

موافق 1

موافق	موافق بشدة	موافق باعتدال	لا اعرف	معارض باعتدال	معارض	معارض بشدة
7	6	5	4	3	2	1

اما المفردات " 2 ، 5 ، 6 ، 10 ، 11 ، 12 ، 14 ، 15 ، 16 ، 17 ، 19 ، 20 ، 21، 23 ، 24 ، 26 ، 28 ، 29 ، 30 ، 32 ، 33 ، 36 ، 39 "

تحسب كلها بالطريقة التالية :

اكتب العلامة لكل من المفردات على الجانب الايمن من الفقرة مقابل المفردة ، و لكي تحصل على مجموع علاماتك ، اجمع العلامات لكل المفردات .

استعمل المفتاح التالي لتفسير نتائجك .

"المفتاح "

التفسير الحساب

تؤدي عملية الارشاد على اكمل وجه 40 - 80

انت تعمل جيدا 81 - 120

لماذا لا تعطي لنفسك مزيدا من العناية ؟ 121 - 200

انت تستحق ان تكون محبوبا . احب نفسك

انت بحاجة الى رد فعل مستعجل 201 - 280

و ذلك لأن درجةالاحتراق النفسي لديك عالية جدا

<u>أختبار الإرهاق(الحقول غير المتعلقة بالخدمة)</u>

15 – 20 دقيقة

لديك 100 أشياء للقيام بها غدا. يتزايد الضغط ، والتوقعات مرتفعة ، ولن يتوقف الهاتف عن الرنين. هل تبحر بسلاسة ، أم أنك تتجه نحو الانهيار؟الإرهاق آخذ في الارتفاع في المجتمع الحديث بسبب زيادة أعباء العمل ، وساعات العمل الأطول ، وقلة النوم ، والضغط لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة والحياة الاجتماعية. المزيد والمزيد من العمال يقضون وقتًا في إجازة من الإجهاد ... ولا تريد أن تكون بعد ذلك! معرفة ما إذا كنت في خطر مع هذا الاختبار نضوب.

إذا كنت تعمل مباشرة مع الجمهور (العملاء ، المرضى ، الطلاب ، العملاء ، إلخ) ، أو تقدم أي نوع من الخدمة ، فيرجى استخدام اختبار الإرهاق لمجالات الخدمة.

افحص العبارات التالية وضح إلى أي درجة تنطبق عليك. من أجل الحصول على نتائج أكثر دقة ، يرجى الإجابة على كل سؤال بأمانة قدر الإمكان.

خاتمة

خير الكلام ما قل ودل... لابد من العودة إلى التعبير الحسى عن المشاعر والإبتعاد عن الماديات ، ففى أيامنا هذه بات التعبير عن الحب من خلال الهدايا والأمور المادية ، فيما ينبغي أن يكون من خلال الكلام الجميل ، والفعل الذى يعبر عن الحنان ، لابد من إعطاء الآخر القليل من الوقت وخصوصا العلاقات الأسرية التى باتت قليلة من خلال الايقاع السريع الذى أفقد الإنسان الكثير من الأمور فى حياته الإجتماعية كاتصال هاتفي بين الزوج والزوجة أو حتى اتصالات يومية بين أفراد العائلة من شأنها خلق مساحة جديدة فى العلاقات والتخفيف من إستخدام التكنولوجيا ووسائل التواصل الإجتماعى ولاسيما فى الإجازة الإسبوعية ..الإنسان لا يعرف من يلوم التكنولوجيا أو الإعلام والإنترنت التى جعلت من العالم قرية صغيرة ،أم ينبغي لوم البشر أنفسهم كونهم من أوصل الحياة إلى هنا..بات الإنسان يتمنى أن يحظي بدقائق يبتعد فيها عن كل شئ حوله فيصفو فكره ولكن هذه الأمنية باتت من الأمور شبه المستحيلة فحتى فى الأجازات يلاحقه الهاتف ..أن الحياة باتت مادية جدا وليس فيها سوى العمل ، فالإنسان ليس لديه وقت للنوم ، يعمل طوال الوقت وهذا مرهق بسبب كثرة الإنشغالات التى يفرضها نمط الحياة السريع خسر القدرة على الترفيه عن النفس ،فليس لديه الوقت للقيام بأي نشاط ترفيهى خاص ، على الرغم من أهمية الموضوع للإنسان لتجديد النشاط .. ممن الممكن إيجاد الترفيه وذلك بالتنظيم الجيد لأمور الحياة قد يمكن الإنسان من إيجاد القليل من الوقت لنفسه ، ولكن مسألة التنظيم صعبة وأحيانا تون خارج الإرادة ..النمط من الحياة فقدت قيمة الأشياء

فأصبح الإنسان لايشعر بأهمية ما يملك وحتى العلاقات تراجعت وباتت مبنية على المصالح الشخصية ..من أصعب الأمور فى حياتنا التخطيط فبات وضع خطة لأى أمر سواء سفر أو حتى الخروج من المنزل فى الأجازة من الأمور التى قد تحكمها المتغيرات والتى لابد أن تكون وليدة الساعة ..إن هذا النوع من الحياة قد أثر كثيرا فى الصداقات فى صعوبة الاجتماع مع الأصدقاء ، قد يجعل المرء أمام الكثير من التحديات .. لذلك يجب العودة إلى الحياة الإجتماعية السوية التى تضمن الاهتمام بالمشاعر والأحاسيس ولاسيما الأزواج والآباء والآمهات والعلاقات بين الأصدقاء فى العمل ونتعامل بروح الفريق الواحد بعيدا عن العلاقات القائمة على المصالح ..إن ما نحن فيه اليوم هو نتاج أفكارنا وندفع ثمنه من خلال سلوكنا وبالتالي علينا العودة إلى أنفسنا والإهتمام بأنفسنا وبالآخرين والاهتمام بمن يحيط بنا ..ولهذا أدعو العائلات إلى قضاء وقتهم لعائلاتهم وليس معهم لأنه من الممكن أن يكون الأشخاص مع بعضهم دون أن يكونوا موجودين بتركيزهم..لأننا خسرننا الكتير من العادات العربية ومنها البسيطة جدا كإجتماع العائلة على المائدة فهى من الأمور التى قد تحدث فى الأجازة فقط ..للأسف كلما تسارعت وتيرة االحياة كلما فقدنا قيمة الوقت لدرجة إننا لم نعد قادرين على إيجاد الطعم الحقيقى للحياة ..حتى الأحداث باتت تجري بسرعة والأيام تمر دون أن نشعر بقيمتها وأفعالنا تتكرر إلى حد التطابق ... فى نهاية كتابتى لهذا الموضوع .فإننى قد عرضت أفكاري ومعلوماتي حول هذا الموضوع ، وإني لأرجو أن تكون الكلمات قد شملت الموضوع ..لو تركت العنان لأفكاري في هذا الموضوع ،فإنني أحتاج المزيد والمزيد من الصفحات ، وأرجو أن أكون قد وفقت فى عرض الموضوع بشكل شيق .وأسال الله أن أكون قد أحسنت وأصبت .

المراجع والمصادر

- Huber B. Differentialdiagnostik des ،Kister C ،Korczak D Deutsches Institut für . HTA-Bericht 105 .Burnout-Syndroms Medizinische Dokumentation und Information DIMDI)). كولونيا؛ 2010.
- 2001 ،Greenglass & Burke ؛2001 ،Leiter & Schaufeli ،Maslach
- دورة الإرهاق *Scientific American Mind* ."، 15552284 ، 2006 ، المجلد17 . ، العدد
- .hreletters@lrp.com
- اختبار الذكاء العاطفي: 5 أدوات للتقييم الذاتي للقادة .
- Ten Cate ،McGaghie WC ،Stokking KM ،van de Ridder JM OT
- *1983 ، قسم الدوريات AMACOM ، الإدارة الأمريكية*
- RO (1980 ،& Frost ،TG ،Burish ،DS ،Holmes). آثار التعليمات والارتجاع البيولوجي في إنتاج EEG-alph
- أخبار NeuroConnections ، يناير 2007 ، 13 ، 15-17
- اضطراب القلق العام. المجلة الهندية لعلم النفس السريري ، 25 (2) ، 136-14
- Brown ،LW ،Quick ،JC ، *التأثيرات البيئية على الإرهاق الفردي والنهج الوقائي للمنظمات* ، مجلة أبحاث السلوك الحيوي التطبيقي ، 2013 ، 18 ، 2 ، ص.

.121 -104

- Brown, N.C., prashanthan, B.J., and Abott, M. (2003). Personality,
- social support and burnout among human service professionals in India.
- Journal of Community and Applied Social Psychology, 13, 320-324.
- Caton.D.J.; Grossnickle, W.F., Cope, J.G; Long, T.E & Mitchell. D.C.
- (1998). Burnout stress among employees on s
- اماني إس ، كركوف إس. اثنا عشر نصائح لإعطاء ملاحظات فعالة في البيئة السريرية. ميد تعليم. 2012؛ 34 : 787-91.]

McGregor D ‹Cartwright L. Open University Press: McGraw-Hill International.2011]

.

•

•